http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA
CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

3683 ***Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT) (exp.: CC_TA_05/198, codi de conveni 07000322011987)***

Antecedents

1. El dia 19 de febrer de 2015, la representació dels treballadors i de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA, va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 de març, el senyor Andrés Rodríguez Cepas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 21 d'octubre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Isabel Castro Fernández
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMT PALMA 2014 – 2017

TÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS I GARANTIES FUNCIONALS

Previ.- Declaració de principis en matèria d'igualtat

Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de manera assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV d'aquesta, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en aquest referit a persones (treballadors, classificació professional, llocs de feina, familiars de treballadors, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzen de la manera més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació, i assumeixen d'aquesta manera el que estableix la Llei esmentada en l'apartat 11 de l'article 14 pel que fa a aquesta matèria.

CAPÍTOL I. Àmbit, vigència, durada, denúncia, dret supletori i garanties funcionals

Article 1r. - Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions econòmiques i laborals dels treballadors en l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, S.A. (EMT-Palma), societat que té per objecte l'adquisició i l'explotació de tota classe de servei públic de transport col·lectiu de viatgers, amb els seus serveis complementaris i la publicitat comercial de tota classe, aprofitant els serveis esmentats i les instal·lacions de l'empresa.

Aquest Conveni col·lectiu es negocia i s'acorda entre la Direcció de l'Empresa i la Comissió Negociadora de la part social, en representació del Comitè d'Empresa, que, al seu torn, és l'òrgan de tots els treballadors.

Article 2n.- Vigència, durada i denúncia

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2014 i la seva durada serà de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2017. Una vegada finalitzat el període de vigència, el Conveni s'entendrà prorrogat en la seva totalitat d'any en any tret de denúncia expressa de les parts. La denúncia s'haurà de produir dos mesos abans de la data de venciment del Conveni o de les seves eventuals pròrrogues, mitjançant comunicació escrita.

Una vegada denunciat el Conveni, aquest ha de mantenir la seva vigència en tot el seu articulat un màxim de trenta mesos, si en el transcurs d'aquests no s'arriba a acords, s'ha d'actuar d'acord amb el que disposa la normativa vigent en cada moment.

Una vegada denunciat el Conveni, a l'acabament d'aquest o de qualsevol de les seves pròrrogues, les parts han de constituir la Comissió Negociadora en el mes següent a la data de comunicació de la denúncia.

Article 3r.- Garanties individuals i dret supletori

1.- Si el Conveni col·lectiu d'àmbit provincial de transport regular de viatgers millora, en còmput global, el que estableix aquest text per a algun lloc de treball, els treballadors que ostentin el lloc de treball esmentat podran acollir-s'hi.

2.- S'han de respectar, a títol personal, les condicions laborals que siguin superiors a les que estableix aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

3.- S'entenen derogats per aquest Conveni col·lectiu tots els preceptes continguts en convenis col·lectius, laudes, reglamentacions de treball o altres disposicions o acords que regulin de manera diferent els conceptes salarials o d'un altre caràcter que es preveuen en aquest Conveni. En el que no preveu aquest Conveni és d'aplicació el que regula la legislació laboral de caràcter general.

Article 4t.- Garanties de caràcter funcional

Sense perjudici de la facultat exclusiva de la Direcció en l'organització del treball, es reconeixen les garanties següents:

1. - Qualsevol requeriment que l'empresa efectuï a un treballador en què sol·liciti la seva presència, l'ha de dur a terme durant la seva jornada laboral.

2. - Tota ordre que el treballador consideri que pugui comprometre'l, pot sol·licitar-la per escrit, sense perjudici de complir-la, i l'empresa la hi lliurarà.

3. - El conductor que a l'hora de la sortida del seu servei no trobi el vehicle assignat en perfectes condicions per a la seva sortida immediata, no serà responsable del retard en el seu horari de sortida de les instal·lacions de l'empresa.

4. - Els treballadors han de mantenir les retribucions que tinguin assignades en aquest Conveni encara que l'empresa suprimeixi o disminueixi part de les obligacions que actualment tinguin encomanades.

5. - Quan a un conductor perceptor AU se li retiri el permís de conduir:

A. Si la retirada és temporal, l'empresa ha d'acoblar el treballador afectat en un altre lloc de treball, d'acord amb les seves aptituds, de manera que conservi el seu grup professional i salari.

B. Si la retirada és definitiva, el treballador pot optar entre la indemnització econòmica que estableix l'art. 53.1 b de l'ET, o bé ser acoblat de manera immediata en un altre lloc de treball, i assenyalar-li el grup professional i salari que a aquest lloc li correspongui.

En ambdós casos, el treballador ha de comunicar l'opció esmentada en el termini de 30 dies a comptar des de la data de comunicació de la retirada definitiva del permís de conduir.

Si el treballador opta per ser acoblat a un altre lloc de treball i té 58 o més anys, als efectes de la pensió de jubilació, l'empresa cotitzarà pel salari que correspongui en cada moment al lloc de treball de conductor perceptor AU

6. - Els treballadors de l'empresa, excepte els del lloc de treball de conductor perceptor AU que per raons de tipus organitzatiu hagin de dur a terme funcions de conductor perceptor A.U., i prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, tenen dret a percebre els conceptes salarials i extrasalarials derivats d'aquest lloc de treball, sempre que els del seu lloc de treball, en el seu conjunt, no siguin iguals o superiors al de conductor perceptor AU.

7. - Les despeses de tramitació per a la renovació del carnet per conduir els vehicles de l'empresa, seran abonades per compte d'aquesta.

8. - L'empresa ha de posar els mitjans necessaris per facilitar als conductors i cobradors que aquests puguin disposar del canvi, en moneda fraccionària necessària, per dur a terme el seu treball.

9. - L'empresa ha de facilitar al treballador, mitjançant els mitjans que estimi oportuns, el seu desplaçament al centre de treball.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

10. - Es reserven 6 llocs de treball a mitja jornada, que han de cobrir aquells treballadors que des de la signatura d'aquest Conveni se'ls declari afectes a una invalidesa total per a la seva professió habitual no qualificada, és a dir, amb una prestació del 55 % o inferior de la base reguladora en l'actual regulació, sense perjudici del que estableix l'article 25 d'aquest Conveni col·lectiu.

El lloc de treball l'ha de fixar l'empresa en consideració a les seves necessitats organitzatives i valorant les aptituds professionals del treballador.

Els treballadors a qui s'apliqui aquesta mesura han de subscriure amb l'empresa una novació contractual que afectarà tant les funcions derivades del seu nou lloc de treball com aquelles altres inherents a aquest com salari, jornada, torns de treball, horari, etc.

L'empresa, en el moment de subscriure la novació contractual, pot establir la distribució irregular de la jornada anual, i permetre's l'acumulació de la prestació de serveis en determinats períodes temporals en funció de les necessitats de l'empresa.

Igualment, s'estableix, per a aquestes novacions, com a causa resolutòria del contracte i, per tant, la seva extinció sense dret a indemnització, la declaració qualificada de la invalidesa concedida (75 % de la base reguladora o superior), sense perjudici del que estableix l'article 25 d'aquest Conveni.

TÍTOL II
DELS INGRESSOS, ASCENSOS, OCUPACIÓ, JUBILACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL II. Dels ingressos, ascensos, foment de l'ocupació, jubilació ordinària i parcial, formació i promoció professional

Article 5è.- Ingressos, ascensos, proves i tribunal

1. - Els ingressos s'han d'efectuar per cobrir les necessitats de plantilla que l'empresa necessiti.

En aquells casos en què sigui necessari reunir requisits específics, aquests han de ser definits per l'empresa.

2. - Les convocatòries s'han de dur a terme en forma pública d'ocupació, i com a mí-nim han d'establir:

A. El nombre de llocs de treball a cobrir i el perfil d'aquests.

B. La data límit per dur a terme l'examen.

C. La convocatòria s'ha de fer amb 20 dies d'antelació a la data límit per a l'admissió de sol·licituds.

3. - Les vacants de llocs de treball que l'empresa necessiti cobrir, tant de caràcter fix com temporal, incloses fins al grup professional 3 inclusivament, del qual s'exclouen aquells que són càrrecs de confiança de l'empresa, s'oferiran com a promoció interna als treballadors fixos de plantilla, amb els criteris establerts per als ascensos.

Tots els ascensos de llocs de treball, incloses fins al grup professional 3 inclusivament, del qual s'exclouen aquells que són càrrecs de confiança de l'empresa, s'han d'efectuar per concurs oposició en una sola convocatòria per a tots els treballadors de l'empresa.

Els factors que s'han de valorar són l'aptitud, actitud, antiguitat i coneixements pràctics del lloc que s'ha de cobrir.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Si una vegada efectuades les proves cap aspirant no obté la puntuació mínima establerta, l'empresa podrà convocar les vacants per concurs públic.

4. - L'empresa ha d'elaborar el temari de les proves i els exàmens que ha de dur a terme.

El tribunal ha d'estar compost per cinc membres: dos per part de l'empresa, dos per part del Comitè d'Empresa i un professional amb coneixements sobre el temari designat per l'empresa.

Les proves o els exàmens que s'han de dur a terme s'han d'efectuar per sorteig, entre aquells temes que presenti l'empresa, que no poden ser inferiors a set per a cada convocatòria o examen. El tribunal ha de qualificar i publicar els resultats finals.

No poden formar part del tribunal d'exàmens aquelles persones que tinguin parentiu fins al tercer grau amb algun aspirant, i es pot ser recusat per aquest motiu.

5. - Les vacants per substituir un treballador amb reserva del lloc de treball s'han de cobrir mitjançant l'oportuna oferta pública sense els requisits que estableixen els punts 2, 3 i 4 d'aquest article.

Excepcionalment, als efectes d'agilitar el procediment d'incorporació de treballadors de relleu mitjançant un contracte temporal, l'empresa pot acudir al procés de selecció que preveu el paràgraf anterior.

En cap supòsit l'aplicació d'aquest procediment de selecció no portarà aparellada la contractació indefinida.

En qualsevol dels casos anteriorment esmentats, el procés de selecció ha de comptar amb la participació del Comitè d'Empresa en el tribunal. En aquest sentit, el tribunal ha d'estar compost per cinc membres: dos per part de l'empresa, dos per part del Comitè d'Empresa i un professional amb coneixements sobre el temari designat per l'empresa.

Article 6è.- Foment de l'ocupació i jubilació

1. – JUBILACIÓ. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen l'objectiu de la creació d'ocupació; amb aquesta finalitat, acorden les mesures següents:

A) S'estableix en l'àmbit de l'empresa la jubilació parcial, amb caràcter obligatori per a l'empresa, mitjançant contractes de relleu quan el treballador compleixi les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació parcial de la Seguretat Social.

En el cas que la legislació permeti diverses modalitats de jubilació parcial, és facultat del treballador l'elecció d'aquesta.

La jornada establerta en l'apartat anterior pot acumular-se per anys naturals, i la jornada queda establerta entre un mínim de 3:30 h. i un màxim de la jornada diària estipulada en aquest Conveni col·lectiu, tot això sense perjudici d'un altre tipus d'acord entre empresa i treballador.

B) S'acorda, per als treballadors afectats per l'acord de jubilació subscrit entre l'empresa i la representació dels treballadors en data 25.03.2013 i que pretenguin accedir a la jubilació de manera anticipada, amb el requeriment, per a això, de la celebració simultània d'un contracte de relleu, el compliment dels requisits següents:

I) El treballador ha de comunicar la seva intenció de jubilació amb almenys tres mesos d'antelació a la data d'efectivitat d'aquesta, a fi d'iniciar el procés de selecció del treballador rellevista.

II) Per a aquelles sol·licituds de jubilació anticipada al 85 % de prestació de la Seguretat Social i que comporten legalment la contractació d'un treballador rellevista amb caràcter indefinit, i mentre se substancien els procediments de selecció d'aquestes característiques, es procedirà a la realització de contractes de relleu amb els contractes temporals interns com s'ha anat fent per acord entre les parts des del gener 2013 fins ara, i si aquestes no són suficients es procedirà a la realització de noves contractacions.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

2.- CONTRACTACIONS. Sense perjudici de tot això, les parts han d'instrumentar l'objectiu de la creació d'ocupació mitjançant els programes de foment d'ocupació que anualment estableixi el Govern.

El tipus de contractació que s'ha d'efectuar, es farà amb la participació del Comitè d'Empresa. L'empresa ha de complir el que estableix la normativa vigent.

CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS.- L'empresa pot contractar, sota la modalitat de fix discontinu i a temps complet, un màxim del 7 % de la totalitat de la plantilla de conductors vigent cada any.

L'import total de la plantilla de fixos-discontinus (màxim del 7 % de la plantilla de conductors) es pot distribuir per departaments (SAE, administració i tallers), en què el nombre de les contractacions esmentades no pot superar el 7 % de la plantilla en cadascun dels departaments esmentats.

La crida dels treballadors contractats com a fixos discontinus s'ha de dur a terme per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, dins cada lloc de treball. No es poden efectuar més de dues crides, i la seva interrupció s'ha de fer a la inversa.

En aquells casos en què el treballador no resideixi a l'illa o es trobi de viatge la crida s'ha de dur a terme amb almenys 8 dies d'antelació. Aquestes circumstàncies han de ser posades en coneixement de l'empresa per part del treballador per escrit.

Si l'empresa té necessitat d'efectuar contractacions indefinides i a jornada completa, la preferència per cobrir-les es faria amb els treballadors fixos discontinus esmentats, i tindrien preferència els més antics.

La garantia d'ocupació mínima per als treballadors fixos discontinus serà de 7 mesos a l'any, com a mínim.

En el cas que el treballador tingui coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per un altre treballador amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social. El termini per a això s'inicia des que el treballador té coneixement de la falta de convocatòria.

L'empresa ha d'elaborar anualment un escalafó específic per als treballadors fixos discontinus, en què ha de figurar el nom i llinatge, lloc de treball i antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

Article 7è.- Innovacions tecnològiques, formació i promoció professional

1. - L'empresa ha de potenciar cursos d'innovacions tecnològiques i de promoció professional, mitjançant els plans o programes de formació que l'empresa estableixi.

Els cursos s'han d'impartir donant el màxim de facilitats a tots els treballadors per igual i de conformitat amb els criteris que conjuntament estableixin l'empresa i el Comitè d'Empresa.

2. - Amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional s'estableix que el treballador té de dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens d'estudis formatius o universitaris. Ha de preavisar amb una antelació mínima de 72 hores.

b) Preferència, dins els límits organitzatius de l'empresa, a triar torns de treball o serveis, quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció dels següents títols oficials: ESO, batxillerat, formació professional i diplomatura o llicenciatura universitària.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

A aquests efectes, l'empresa ha d'exigir al treballador: justificant de la matrícula, certificació d'assistència habitual a les classes i certificat relatiu al grau d'aprofitament del curs o cursos dels estudis que duu a terme.

3. - Als permisos o llicències pertinents per a la formació, amb reserva del lloc de treball.

4. - L'empresa ha de lliurar trimestralment al Comitè d'Empresa una relació dels treballadors que es troben en les situacions d'aquest article.

5.- CAP-Certificat d'aptitud professional.

L'empresa exigirà que tot el personal que hagi d'incorporar-se a la plantilla per dur a terme les funcions de conductor agent únic i estigui obligat a tenir la titulació esmentada, estigui en possessió del corresponent certificat d'aptitud professional (CAP) que regula el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, prèviament a la incorporació en plantilla.

L'empresa ha de destinar anualment una partida per a la formació del CAP (certificat d'aptitud professional) que regula el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, pel qual es regula la qualificació inicial i la formació contínua dels conductors de determinats vehicles destinats al transport per carretera.

Sempre que la programació de la formació coincideixi amb la jornada laboral programada als treballadors, les hores destinades a aquest no seran recuperables.

Si es duen a terme els cursos fora de la jornada laboral programada als treballadors (fora de l'horari programat, en dies de lliurança o en dies de descans) les hores de formació poden ser compensades a opció de l'empresa, bé per temps equivalent de descans, bé per compensació econòmica a raó d'hora extraordinària, la seva part proporcional en funció de les hores fetes servir per a la formació.

En el cas que la modalitat per la qual s'opti sigui el descans compensatori, el gaudi d'aquest s'ha de programar acumulat a un altre descans en els cinc mesos següents a la data en la qual es van destinar les hores que es compensen a la formació, tret de pacte entre les parts.

En el cas que un treballador presti els seus serveis amb una altra empresa que requereixi el CAP (certificat d'aptitud professional), en funció de les hores de prestació de servei, el treballador assumirà la part proporcional del cost de les hores de formació i cost d'impartició.

Si el treballador és baixa, per qualsevol motiu, tret de per invalidesa, jubilació parcial o total en l'empresa, el treballador ha d'assumir el cost proporcional del CAP (certificat d'aptitud professional), que falti fins a la seva renovació.

6.- En aplicació de l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors (Promoció i formació professional en el treball), l'empresa pot acumular el gaudi de les 20 hores anuals de formació en un període màxim de cinc anys.

El desenvolupament i l'organització de la formació que estableix l'art. 23.3 de l'Estatut dels treballadors s'ha d'acordar en el si de la Comissió de Foment d'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat.

En cas que el treballador no pugui dur a terme totalment o parcialment la formació que estableix aquest apartat perquè és baixa en l'empresa per jubilació o invalidesa, l'empresa ha de compensar les hores que no s'hagin pogut destinar a aquesta formació.

En el cas dels fixos discontinus, la proporció d'hores destinades a formació en virtut del que estableix l'art. 23.3 de l'Estatut dels treballadors, serà proporcional a la jornada anual que efectivament dugui a terme, i igualment serà acumulable en un període màxim de cinc anys.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

TÍTOL III
DE LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, JORNADA LABORAL, RETRIBUCIÓ I DESCANSOS

CAPÍTOL III. Organització del treball, classificació professional, jornada laboral, descansos, torns de treball i vacances

Article 8è.- L'organització del treball

1. - L'organització pràctica del treball, amb subjecció al que preveu aquest Conveni i la legislació laboral vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa.

2. - El sistema de racionalització, mecanització i direcció del treball que s'adopti mai no pot perjudicar la formació professional que el treballador té dret a completar i perfeccionar per la pràctica.

3. - El Comitè d'Empresa ha de ser informat de totes aquelles decisions relatives a tecnologia, organització del treball i utilització de materials que tingui o pugui tenir repercussió fí-sica i/o psicològica per al treballador, i, en qualsevol cas, s'ha de respectar el que preveu l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors.

4.- S'estableix que l'assignació de línies es regeixi per criteris d'antiguitat en l'empresa. Els criteris de condicions i clàusules s'han de negociar en el si de la Comissió d'hores i serveis.

Article 9è.- Sistema de classificació professional en l'àmbit de l'empresa i llocs de treball

1.- De conformitat amb el que disposa l'art. 22 de l'Estatut dels treballadors modificat per l'art. 8 del RDL 3/2012, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

2.- S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3.- És facultat de l'empresa, en funció de les necessitats organitzatives i econòmiques d'aquesta, cobrir les places i/o vacants que es produeixin, i assignar als treballadors funcions que estiguin enquadrades en el seu grup professional, en diferents àrees o departaments de l'empresa.

4.- Els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni i des de la vigència d'aquest, es classifiquen professionalment en els sis grups professionals següents:

Grup professional 1r- Direcció

Comprèn aquells treballadors que exerceixen llocs de treball de directius, inclòs el director gerent, a les ordres i coordinació directa d'aquest, i planifiquen, organitzen, controlen i dirigeixen les activitats i els objectius que estableixen els òrgans de direcció de l'empresa (Presidència, Consell, etc.).

La funció és la de comandament, organització i presa de decisions de manera directa, dirigida a assolir els objectius de rendiment, qualitat i disciplina de les activitats pròpies del desenvolupament normal o específicament programat per la Direcció de l'empresa.

Grup professional 2n- Tècnics i especialistes

Comprèn aquells treballadors manuals o intel·lectuals que, sense exercir funcions de comandament, duen a terme treballs qualificats, tant professionals com administratius o d'ofici, que requereixen una

formació o titulació de nivell superior, mitjà o facultats completades amb estudis o pràctiques específics.

Les funcions que han de dur a terme requereixen un alt grau d'autonomia per desenvolupar les activitats amb objectius definits i concrets de l'empresa. El treballador habitualment ha de decidir d'una manera autònoma sobre els processos i mètodes més adequats i vàlids per al resultat final del seu treball, dins els objectius i les directrius fixades per la Direcció o directius de l'empresa. La responsabilitat i les conseqüències, pels seus errors, omissions o negligències, tenen efectes negatius importants en el funcionament de l'activitat empresarial.

Grup professional 3r- Comandament intermedi

Comprèn aquells treballadors que reuneixen actituds i aptituds per ordenar tasques, direcció d'un col·lectiu o grup determinat de treballadors i formació professional i/o acadèmica si és necessari, per desenvolupar les funcions del seu lloc de treball.

Els treballadors d'aquest grup professional depenen jeràrquicament dels treballadors recollits en el grup professional 1r, en els termes i l'organització que s'estableix en l'organigrama funcional de l'empresa.

Les funcions primordials, en els límits del seu lloc de treball, són la de comandament, organització i planificació, ja sigui permanent o delegada del seu superior jeràrquic, dirigida a l'obtenció dels rendiments, qualitat, disciplina i objectius establerts i planificats pels seus superiors, assumint la responsabilitat d'assolir-los, en l'àmbit del seu lloc de treball i dels treballadors sota la seva responsabilitat.

Grup professional 4t- Professionals de trànsit i circulació

Comprèn aquells treballadors que reuneixen o requereixen actituds i aptituds especí-fiques per desenvolupar les funcions del seu lloc de treball, d'acord amb la planificació i direcció del seu treball per part de la Direcció d'Empresa, però que l'execució efectiva requereix una autonomia i responsabilitat directa del treballador.

Les funcions dels llocs de treball, per la seva singularitat i professionalitat especí-fica, són aquelles que tradicionalment ha anat organitzant i planificant la direcció de l'empresa o que en un futur pugui organitzar i planificar, per a l'activitat del transport urbà de viatgers.

Grup professional 5è.- Administració i treballs qualificats

Comprèn aquells treballadors que reuneixen o requereixen coneixements o titulacions de grau mitjà, formació professional o anàlogues i/o formació pràctica per al desenvolupament manual i qualificat del seu lloc de treball, sense funcions de comandament i amb dependència total jeràrquica i funcional del grup professional 3r, en els termes i l'organització que s'estableixen en l'organigrama funcional de l'empresa, amb responsabilitat concreta per als treballs encomanats al seu lloc de treball.

Les funcions del seu lloc de treball s'emmarquen en l'àmbit del manteniment, la conservació i la reparació del material mòbil i no mòbil de l'empresa i funcions de procediments manuals i intel·lectuals en l'àmbit administratiu, financer i productiu de l'empresa, amb l'exercici del treball qualificat professionalment o d'ofici dins del lloc de treball assignat.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Grup professional 6è.- Personal subaltern i iniciació professional

Comprèn aquells treballadors que reuneixen o requereixen unes actituds, aptituds i coneixements generals de caràcter elemental i de poca iniciativa, que s'executen sota indicacions concretes, amb una dependència jeràrquica i funcional de caràcter ascendent total de la resta de grups professionals.

Les funcions del seu lloc de treball comprenen treballs no qualificats de serveis auxiliars o complementaris, predominantment manuals dels descrits en els grups professionals anteriors.

5.- Les funcions enumerades en cada grup professional defineixen el contingut de la prestació laboral, sense que això suposi esgotar les funcions de cada un. En tot cas, seran les necessàries per garantir la correcta execució de la prestació laboral.

6.- Els diferents llocs de treball vigents en l'empresa estan reflectits en la taula salarial annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 10è.- Jornada de treball en l'àmbit de l'empresa

1.- La jornada de treball serà, per a tots els treballadors, de 1.554 hores anuals, que es distribuiran en 222 dies /any, i la jornada mitjana diària serà de 7 hores, totes de treball efectiu, si el seu contracte de treball és a temps complet, o en el seu defecte les que estipuli en contracte o pacte entre les parts, o norma superior, tot això sense perjudici del que estableix la disposició addicional tercera d'aquest Conveni col·lectiu.

A partir de l'any 2016 l'empresa planificarà la distribució de la jornada anual en 222 dies efectius de treball, aquesta planificació es debatrà en la comissió d'hores i serveis de manera prèvia a la planificació definitiva, abans de gener de cada any.

El temps de treball efectiu es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

2.- La jornada laboral diària de treball efectiu establerta en aquest article, per als casos d'IT, jornades sindicals, permisos i llicències retribuïdes, tindrà el caràcter de còmput de jornada diària de treball efectiu, als efectes del càlcul i còmput de la jornada anual per a tots els treballadors.

3.- Tots els treballadors de l'empresa amb jornada diària efectiva de treball continuada tindran 15 minuts de descans (temps d'entrepà), que es considerarà com a temps efectiu de treball. Per la singularitat i peculiaritat del servei i treball que presta l'empresa, aquest temps de descans es retribuirà amb la compensació econòmica que estableix aquest Conveni en els casos de conductors AU i OPC SAE.

4.- La distribució de la jornada laboral es farà en funció de l'àrea a què estigui adscrita el treballador. Es distingeixen els supòsits següents:

A) Treballadors adscrits a direcció i administració:

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de treball efectiu per treballador i any. La jornada diària serà de 7 hores de treball efectiu, i es durà a terme de dilluns a divendres. S'iniciarà a les 8.00 h i finalitzarà a les 15.00 h, a excepció d'aquells llocs de treball que requereixin una altra hora d'inici i acabament, que s'especificarà anualment en el calendari laboral.

Malgrat això, per al personal adscrit a administració s'estableix una flexibilitat en la prestació del servei, de manera que podrà iniciar la jornada laboral entre les 07.30 hores i les 09.00 hores, i complir la jornada diària vigent en cada moment. Aquesta opció serà possible sempre que no siguin empleats assignats a un servei determinat que comporti la necessitat d'un torn fix i no flexible. Els departaments que tenen aquest tipus d'horaris són: SAE, Control, Inspecció-Mobilitat, Recaptació, Atenció al Client i Taller.

L'empresa i el treballador podran acordar un horari flexible diferent al que s'ha esmentat anteriorment.

B) Treballadors adscrits a taller i manteniment:

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de treball efectiu per treballador i any. La jornada diària serà de 7 hores de treball efectiu, i es durà a terme de manera rotativa mitjançant 5 dies de treball i 2 de descans. S'establirà un quadrant per regular aquest sistema.

C) Treballadors adscrits al SAE:

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de treball efectiu per treballador i any. La jornada diària serà de 7 hores de treball efectiu, i es durà a terme de manera rotativa mitjançant 5 dies de treball i 2 de descans en còmput anual, segons el quadre adjunt annex de descansos.

D) Treballadors adscrits a trànsit i circulació:

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de treball efectiu per treballador i any. La jornada mitjana diària serà de 7 hores de treball efectiu, i es durà a terme de manera rotativa mitjançant 5 dies de treball i 2 de descans, segons el quadre de descans que estableix l'annex II d'aquest Conveni.

La jornada màxima diària serà de 8 hores i 15 minuts en dies feiners i de 8 hores i 30 minuts en dies festius i diumenges, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria primera d'aquest Conveni col·lectiu.

Excepcionalment podran acordar-se jornades superiors a les indicades amb acord entre les parts.

Article 11è.- Torns de treball

Cada treballador serà assignat a un torn de treball determinat o sistema rotatiu. Aquesta assignació només podrà ser modificada per raons de tipus organitzatiu de caràcter ineludible, sempre que siguin notificades al treballador afectat amb un mínim de quaranta-vuit hores.

1.- Direcció i administració:

Els treballadors adscrits al grup professional de direcció i comandament intermedi designats directament per l'empresa tindran plena dedicació al lloc de treball, sense gaudir de torns específics de treball.

Per als treballadors adscrits en els altres grups professionals d'administració, s'estableix un torn de matí, excepte aquells llocs de treball que requereixin un torn d'horabaixa o nit. En el departament de recaptació i per al lloc de treball de recaptadors, l'adscripció al torn de nit serà mensual i rotativa entre els treballadors.

2.- Tallers, manteniment i SAE

En tallers i manteniment, la realització de la jornada de treball efectiu es desenvoluparà en tres torns de treball, matí, horabaixa i nit. Els treballadors seran adscrits a un torn de treball amb caràcter rotatiu segons estigui establert.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Els treballadors del SAE seran adscrits de forma mensual i rotativa en els torns de matí, horabaixa i nit.

3.- Trànsit i circulació

Els conductors AU seran adscrits als torns de matí i horabaixa de forma mensual i rotativa.

A causa de la distribució irregular dels serveis en els torns establerts en l'organització de l'empresa, s'estableix un grup de conductors no adscrit a torn de treball (disponible quant a torn de treball), que poden fer indistintament torns de matí, horabaixa o tercer torn, sempre que aquesta assignació es notifiqui fefaentment al treballador amb una antelació mínima de 48 hores. Les parts signants del Conveni col·lectiu negociaran la gestió d'aquest grup en la Comissió d'Hores i Serveis.

S'estableix, sense perjudici del que regula aquest Conveni, el tercer torn de treball en trànsit (conductors AU). A aquests efectes, es consideraran adscrits al torn de matí o horabaixa segons sigui el tram major coincident amb el torn en què es dugui a terme el servei. S'estableixen les 15 hores com a hora per determinar si la jornada és de matí o horabaixa, la qual cosa qualificarà aquest en funció del tram horari més gran.

Tots els serveis que passin pel punt de relleu habitual, i que hagin superat la jornada mitjana diària ordinària vigent en cada moment, realitzaran el relleu. L'empresa tindrà una flexibilitat de més-menys deu minuts sobre l'hora indicada.

Si excepcionalment no fos possible a l'empresa complir amb l'estipulat anteriorment, aquests casos es debatran en la Comissió d'Hores i Serveis.

Els serveis de matí seran com a màxim fins a les 15 hores.

El tercer torn de treball en trànsit (conductors AU) s'implantarà quan un servei, amb els dos torns base, superi les 16 hores de servei i aquest excés sigui superior a quatre hores de jornada efectiva de treball.

Article 12è.- Jornades de treball en torns partits

1.- Les jornades de treball en torns partits (TP) s'articulen i s'organitzen com el desenvolupament de la jornada de treball efectiva diària, en dos trams que poden comprendre diversos serveis i línies i es desenvolupen en els torns de treball dels establerts per l'organització de l'empresa.

Quan l'empresa suprimeixi o estableixi jornades de treball efectiu en torns partits (TP), informarà el Comitè d'Empresa de les raons organitzatives i de servei que en justifiquen la implantació o l'eliminació encara que siguin de caràcter temporal, i sol·licitarà la seva opinió mitjançant un informe escrit i raonat i no vinculant.

Les jornades de treball efectiu en torns partits (TP) no podran excedir de 10 hores diàries entre l'inici i l'acabament de la jornada (exceptuant les cinc ja existents).

2.- Tots els treballadors voluntàriament poden accedir a torns partits (TP) amb el compromís de romandre dins l'assignació per un període d'un any natural. Els serveis (TP) seran assignats per mesos i de manera rotativa entre els voluntaris. Si aquests no són suficients per cobrir la totalitat de les jornades partides establertes en cada moment, les duran a terme aquells treballadors que van ingressar en l'empresa a partir del 05.03.2009 si aquests no són suficients, els últims treballadors contractats per l'empresa encara que hagin adquirit la condició de fixos. Podran canviar el servei assignat per un mes amb qualsevol voluntari i li serà comptabilitzat al comptador de l'assignat (TP).

Els treballadors que vulguin accedir a fer torns partits (TP) s'hauran d'apuntar del 15 de novembre al 15 de desembre de cada any per dur-los a terme l'any següent.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 13è.- Prolongació de la jornada

L'empresa posarà els mitjans necessaris perquè el conductor no hagi de prolongar la seva jornada de treball efectiu en els casos en què no es presenti el relleu. Si malgrat això, per causes de prolongació d'aquesta, el servei finalitza posteriorment a les 15.00 hores i es veuen obligats, per la no presentació i/o demora del relleu, a continuar el servei, percebran la compensació econòmica que s'estableix al complement de manutenció, sense perjudici del temps extraordinari que aquesta prolongació generi.

Article 14è.- Temps de presència, jornada de treball efectiu i hores extraordinàries

1.- Temps de presència: es considera temps de presència abonable econòmicament, en els termes d'aquest Conveni col·lectiu, aquell en què el treballador es troba a disposició de l'empresa sense prestar o dur a terme l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de treball, d'acord amb el que regula el RD 1561/1995, de 21 de setembre, i expressament:

Mentre la jornada setmanal sigui de 37,5 hores, s'estableixen 7 minuts per a presa i deixada del servei, no aplicable a les jornades partides, tret que el seu inici o acabament sigui en cotxeres. Aquest temps es considerarà de presència. Des del moment en què torni a la jornada anual de 1.554 hores deixarà de tenir vigència el que s'ha l'indicat.

2.- Jornada de treball efectiu: es considera temps de jornada efectiva de treball aquell en què el treballador es troba a disposició de l'empresa i exerceix l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de treball.

3.- Hores extraordinàries: tindran la consideració d'hores extraordinàries abonables econòmicament per a tots els treballadors de l'empresa:

3.1.- Tot el temps que excedeixi de la jornada mitjana diària ordinària vigent en cada moment.

3.2.- No obstant això, per al col·lectiu de conductors s'atendrà al que s'especifica en la disposició transitòria primera d'aquest Conveni col·lectiu.

3.3.- En tots els casos, serà considerada com a hora extraordinària el temps que excedeixi de 7 hores en dies festius i quan s'apliqui l'article 13 del Conveni col·lectiu.

4.- En tot el que no recull aquest article s'actuarà d'acord amb el que regula l'article 35 de l'ET i les seves normes de desenvolupament.

Article 15è.- Descans setmanal

1.- El descans setmanal, de manera genèrica, serà de 2 dies continuats per a tots els treballadors de l'empresa.

L'aplicació efectiva del descans setmanal serà de la manera següent:

-Treballadors de Direcció i Administració: els dissabtes i diumenges.
-Treballadors de Trànsit i Circulació: de manera rotativa dos dies consecutius per cada 5 de treball.
-Treballadors de Tallers i Manteniment: de manera rotativa dos dies consecutius per cada 5 de treball.
- SAE: de manera rotativa 2 dies consecutius per cada 5 de treball.

2.- L'empresa planificarà de manera anual, per grups de descans i treballador, aquells DS que hagin coincidit amb un dia festiu feiner no recuperable, i publicarà el mes de gener de cada any aquesta planificació. En queden exceptuats els treballadors que duguin a terme jornades especials. Sense perjudici d'haver de recuperar el dia festiu, si així ho estableix l'autoritat laboral.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 16è.- Dies festius treballats

Atès el caràcter públic i durant tot l'any del servei de transport urbà de viatgers que presta l'empresa, les festes laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable, incloses aquelles que l'autoritat laboral estableixi com a recuperables, les duran a terme els treballadors mitjançant grups de treball, a aquest efecte, que de manera rotativa se'ls assignarà, anualment el quadrant, per a la realització d'aquest servei en els dies declarats com a dies festius.

En l'elaboració del quadrant de dies festius regiran les premisses següents:

1º.- La coincidència del dia festiu amb el quadrant de descansos determina dia festiu no treballat per a aquest grup de descans.

2º.- Tots els grups de descans han de tenir el mateix nombre de dies festius treballats i no treballats anualment.

Per la realització d'aquest servei els treballadors percebran la quantitat econòmica establerta en la taula salarial vigent, per dia festiu retribuït i no recuperable.

Article 17è.- Descans diari entre jornades de treball

Entre el final d'una jornada de treball i l'inici de la següent passaran, com a mí-nim, dotze hores, excepte els finals de mes quan es produeix el canvi de torns de treball.

Amb motiu del canvi de torns de treball, els treballadors que finalitzin el seu servei l'últim dia d'un mes, després de les 23.00 hores i hagin d'iniciar un nou servei a partir del dia 1 del següent mes, amb una jornada que comenci abans de les 7.00 hores tindran prioritat per canviar el seu dia lliure.

Article 18è.- Vacances

La durada de les vacances en còmput anual és de 25 dies feiners per a tots els treballadors de l'empresa.

El gaudi de les vacances per grups professionals és d'un mes continuat o de dues quinzenes, mitjançant quadrant rotatiu.

Per al lloc de treball de conductors AU i mecànics, el gaudi de les vacances s'estableix per quinzenes. S'adjunta a aquest Conveni, com a annex III, el quadrant de vacances dels treballadors amb el lloc de treball de conductor perceptor AU, com també el sistema per evitar el solapament d'aquestes.

Els dies de vacances sobrants de gaudir de dues quinzenes anuals, l'empresa els distribuirà al llarg de l'any en dissabtes o diumenges, i els acoblarà als dies de descans convencionals. Aquesta distribució la farà pública cada mes de desembre a fi que els treballadors coneguin com queden col·locats aquests dies sobrants per a l'any següent.

De mutu acord entre l'empresa i el treballador es pot modificar el gaudi de les vacances.

En els llocs de treball professionals en què s'organitzi el gaudi de vacances per quinzenes, com són els conductors AU i mecànics, els treballadors només podran canviar-se les vacances si la proposta de canvi no produeix alteracions i desequilibri en la planificació del treball amb els grups de VC i DS.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen l'article 48.4 i 48.bis del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que

hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que impossibiliti que el treballador en gaudeixi totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen el treballador podrà gaudir-ne una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

CAPÍTOL IV. Sistema retributiu, salari base, complements salarials, increment salaris, rebut de salaris i liquidació

Article 19è. - Sistema retributiu

1.- El sistema retributiu dels treballadors està basat en els conceptes salarials que es detallen a continuació, sense perjudici d'aquells altres que en el futur l'empresa pugui implantar:

a) Salari base

b) Complement no absorbible

c) Plus transport

d) Complement ajust conveni

e) Complements de lloc de treball:

- Complement de nocturnitat
- Complement de menyscapte de diner
- Complement de manutenció

f) Complements de caràcter personal:

- Complement d'antiguitat
- Complement ajust antiguitat

g) Complements per quantitat o qualitat de treball:

- Complement de cobrança
- Complement de liquidació
- Complement d'entrepà
- Complement de diumenges
- Complement de dia festiu treballat
- Complement de temps de presència
- Complement d'assistència
- Hores extraordinàries

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

- Plus de torn partit

h) Complement de venciments superior al mes:

- Pagues extraordinàries

Article 20è.- Salari base i complements salarials

1.- SALARI BASE: retribueix de manera fixa la prestació mensual en el lloc de treball, pel desenvolupament de la jornada laboral pactada com a unitat bàsica de treball.

El salari base de caràcter mensual, per grups professionals i lloc de treball, és el que figura en la taula salarial, annex I al Conveni col·lectiu.

2.- COMPLEMENT NO ABSORBIBLE: és de caràcter mensual i fix per lloc de treball laboral, en la quantia que estableix la taula salarial annex I al Conveni col·lectiu. Aquest complement es començarà a abonar a tots els treballadors que hagin prestat serveis efectius en l'empresa durant 36 mesos.

3.- PLUS TRANSPORT: és de caràcter mensual i indemnitza el treballador pel cost que li suposa el desplaçament al centre de treball. La seva quantia ve determinada en la taula salarial annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

4.- COMPLEMENT DE NOCTURNITAT: té caràcter diari i es merita per hora de treball efectiu que estigui compresa entre les 21.00 hores i les 6.00 hores del matí. Tant si és perquè la jornada laboral està establerta com a torn de treball comprès en aquesta franja horària, o bé, perquè part de la jornada laboral es duu a terme en la franja horària esmentada. La quantia econòmica per hora i lloc de treball és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni col·lectiu.

5.- COMPLEMENT DE MENYSCAPTE DE DINER: és de caràcter mensual per al lloc de treball de conductor perceptor AU, cobrador i personal d'administració que entre les funcions del seu lloc de treball comportin el maneig de monedes i bitllets. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni.

6.- COMPLEMENT DE MANUTENCIÓ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball de conductor perceptor AU, i es percep quan a l'acabament del servei es veu obligat a prolongar el servei més enllà de les 15.00 hores perquè no s'ha presentat o s'ha retardat el seu relleu. Sense perjudici de les hores extraordinàries que comporti aquesta prolongació. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni.

7.- COMPLEMENT D'ANTIGUITAT: els treballadors han de meritar un complement per antiguitat, calculat sobre el salari base del seu lloc de treball que estableix la taula salarial annex I del Conveni, segons l'escala següent:

- Amb 2 anys d'antiguitat, el 5 % del salari base.
- Amb 4 anys d'antiguitat, el 10 % del salari base.
- Amb 8 anys d'antiguitat, el 20 % del salari base.
- Amb 12 anys d'antiguitat, el 30 % del salari base.
- Amb 16 anys d'antiguitat, el 40 % del salari base.
- Amb 20 anys d'antiguitat, el 50 % del salari base.
- Amb 24 anys d'antiguitat, el 60 % del salari base.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

El percentatge màxim de tots aquests és el 60 % del salari base.

En els casos en els quals un treballador es trobi de baixa en el moment en què es produeix un salt al complement d'antiguitat, aquest li serà abonat des del mateix mes en què es compleixen els biennis o quadriennis, en la pròxima nòmina o en concepte de retards en la nòmina següent al mes d'alta en l'empresa.

8.- COMPLEMENT DE COBRANÇA: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball de conductor perceptor AU, que comporta les funcions d'expendre bitllets o títols de transport i la seva cobrança. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni col·lectiu.

9.- COMPLEMENT DE LIQUIDACIÓ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball de conductor perceptor AU, que retribueix la funció i el temps de dur a terme diàriament la liquidació de la recaptació, mitjançant la màquina de taquillatge i altres sistemes i procediments implantats en l'empresa. La quantia econòmica és la que estableix la taula annex I del Conveni col·lectiu.

10.- COMPLEMENT D'ENTREPÀ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball de conductor perceptor AU i OPC SAE, que compensa econòmicament el no gaudi del temps d'entrepà que estableix el Conveni col·lectiu. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni col·lectiu.

11.- COMPLEMENT DE DIUMENGES: és per diumenge efectiu treballat, per a tots els treballadors de l'empresa, i retribueix el treball de diumenge en un 30 % del salari base i antiguitat d'un dia de treball.

12.- COMPLEMENT DE DIA FESTIU TREBALLAT: és per dia festiu treballat, per a tots els treballadors de l'empresa, i compensa la prestació de servei en el seu lloc de treball en els dies festius legalment establerts. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annex I del Conveni col·lectiu.

El concepte de dia festiu treballat es veurà incrementat per al personal comprès en l'art. 10.4.D del Conveni col·lectiu, quan excedeixi de la jornada efectiva diària de 7 hores de treball efectiu, en un import equivalent al que s'estableix per a l'hora extraordinària, de manera proporcional al temps treballat i que superi aquesta jornada de 7 hores.

13.- HORA DE TEMPS DE PRESÈNCIA: retribueix el temps que inverteix el conductor en la consecució del seu lloc de treball en els termes que regula l'article 14.1 d'aquest Conveni col·lectiu.

14.- COMPLEMENT D'ASSISTÈNCIA: el treballador el percebrà per dia efectiu de treball. Aquest complement té com a finalitat reduir l'absentisme laboral en l'empresa derivat de qualsevol causa. La seva quantia serà la que estableix la taula salarial annexa al Conveni col·lectiu.

15.- HORES EXTRAORDINÀRIES: els treballadors que duguin a terme hores extraordinàries en els termes pactats en l'article 14.3 d'aquest Conveni, meritaran per cada hora i lloc de treball la quantia econòmica, segons s'indica en el paràgraf següent.

El preu de l'hora extraordinària es calcula dividint la suma dels imports dels conceptes salarials fixos, en còmput anual, del Conveni col·lectiu vigents per a cada grup professional i en funció dels conceptes personals que tingui vigent de cada treballador, és a dir, salari base, complement no absorbible, antiguitat, complement ajust conveni i complement ajust antiguitat i menyscapte de diner, les pagues extraordinàries, i complement *ad personam* entre les hores de treball vigents en cada moment, que en l'actualitat són 1.665 hores.

El resultat d'aquesta operació no pot ser inferior al que s'estableix per a aquest concepte en les taules salarials del 8è Conveni col·lectiu de l'EMT PALMA per a tot el personal que en el moment de la signatura del Conveni estigui d'alta en l'empresa.

16.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES: els treballadors meriten dues pagues extraordinàries per la quantia econòmica del salari base i antiguitat que cada treballador tingui consolidat en el moment de la meritació.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

La paga extraordinària de juny es farà efectiva el 30 de juny de cada any i, als efectes de la meritació, s'iniciarà el dia 1 de juliol de l'any anterior i finalitzarà el 30 de juny de l'any en curs.

La paga extraordinària de desembre es farà efectiva el 20 de desembre de cada any i, als efectes de la meritació, s'iniciarà l'1 de desembre de l'any anterior i finalitzarà el 30 de novembre de l'any en curs.

Els treballadors que ho sol·licitin expressament per escrit poden prorratejar aquestes pagues extraordinàries en dotze mensualitats en la seva nòmina.

17.- COMPLEMENT AJUST CONVENI: aquest complement està format per dues dotzenes parts del salari base vigent en cada moment, a l'import resultant s'hi afegiran cinc euros bruts. Aquest complement no és compensable ni absorbible.

18.- COMPLEMENT AJUST ANTIGUITAT: aquest complement està compost per dues dotzenes parts del complement d'antiguitat mensual que tingui el treballador en cada moment. Aquest complement no és compensable ni absorbible.

19.- PLUS DE TORN PARTIT: compensa el temps establert sense prestació de servei entre els trams dels torns partits (TP). L'import d'aquest és el resultat de multiplicar el temps entre els trams esmentats pel valor de l'hora de presència que estableix la taula salarial adjunta al Conveni col·lectiu.

Article 21è.- Rebut, abonament de salaris i liquidació

1. - En compliment de l'Ordre de 27.12.1994, les parts acorden que el model oficial del rebut de salaris és el que estableix l'annex III d'aquest Conveni col·lectiu.

2. - L'empresa, amb motiu de l'extinció del contracte o la relació laboral quan ho comuniqui als treballadors, ha de procedir d'acord amb les normes que estableix l'article 3 de la Llei 2/1991, de 7 de gener (BOE núm. 7, de 8 de gener).

3. - Una vegada que l'empresa hagi regularitzat l'actual paga de compensació, la liquidació i el pagament dels salaris s'han de dur a terme d'acord amb el que estableix l'article 29 de l'ET.

S'ha de mantenir durant la vigència del Conveni l'actual sistema de retribució i pagament de la nòmina.

TÍTOL IV
DELS DRETS I PRESTACIONS SOCIALS

Capítol V. Permisos retribuïts i no retribuïts, llicències, excedències, complement IT, fons social, vestuari, avançaments, títol de transport i responsabilitat empresa.

Article 22è.- Permisos retribuïts

Els treballadors tenen dret als permisos retribuïts següents en dies naturals:

1.- Els treballadors, si preavisen i ho justifiquen amb 48 hores d'antelació, i es computen des del dia del fet causant:

1.1.- Per contreure matrimoni, 20 dies.

1.2.- Per enllaç matrimonial de fills, 1 dia.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

1.3.- Per trasllat de domicili, 2 dies.

1.4.- Per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable.

1.5.- El temps necessari per a l'assistència a classes de preparació al part.

2.- Els treballadors, si preavisen verbalment i ho justifiquen posteriorment en el termini de 48 hores, i es computa des de l'endemà del fet causant:

2.1.- Per natalitat, 5 dies.

2.2.- Per mort de pares, cònjuge i germans, 3 dies.

2.3- Per mort de fills, 5 dies.

2.4.- Per malaltia o accident que comporti l'hospitalització en centre sanitari de pares, germans, fills, cònjuges i pares polítics, es concedirà un permís de 2 dies. En cas que els familiars esmentats estiguin més de dos dies ingressats, el treballador pot disposar de dos dies addicionals de permís, condicionat que aquest familiar romangui ingressat durant aquests.

En cas que diversos treballadors tinguin aquest permís per motiu d'un mateix familiar que es trobi ingressat, han de distribuir els dies que els corresponguin en virtut del paràgraf anterior d'una manera escalonada, amb acord de l'empresa i sense perjudici de l'alta mèdica del familiar, a fi de no coincidir tots els permisos en les mateixes dates, per facilitar que es cobreixin els serveis de l'empresa.

2.5. El temps necessari per assistir a consultes mèdiques, amb justificació escrita d'aquestes.

2.6.- Els treballadors gaudiran de dos dies anuals per dur a terme tasques personals, en les dates acordades amb els corresponents departaments per facilitar la planificació dels serveis.

En les situacions en què no consti matrimoni, s'ha de justificar mitjançant el pertinent certificat de parella de fet de l'ajuntament.

Als efectes dels permisos que assenyala aquest article, els fills adoptats o acollits de caràcter preadoptiu o permanent, tenen la mateixa consideració que els fills biològics.

En el no previst en aquest article, s'ha d'actuar d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors i altres lleis de caràcter laboral.

Article 23è.- Llicències i permisos no retribuïts

1.- En matèria d'excedències i llicències s'ha d'actuar d'acord amb el que disposa l'article 46 de l'ET i la Llei 39/1999, de 5 novembre. No obstant això, el dret al reingrés en l'empresa, una vegada finalitzat el període d'excedència concedit, serà efectiu en el termini d'un mes a partir de la sol·licitud del treballador, si bé el període d'excedència voluntària no computa als efectes d'antiguitat en l'empresa.

2.- Els treballadors poden tenir permisos no retribuïts, quan:

2.1.- Els que tinguin com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa, un mes natural a l'any.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

2.2.- Els que tinguin un mínim de cinc anys d'antiguitat en l'empresa, un permís entre un mes i sis mesos naturals. Aquest permís no pot sol·licitar-se més d'una vegada en el transcurs de tres anys.

Aquests permisos s'han d'autoritzar sempre, tret que perjudiquin l'organització del treball.

Article 24è.- Complement econòmic per incapacitat temporal

1.- El treballador afectat per una situació d'incapacitat temporal (IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per la Seguretat Social, en la quantia i durant el temps que aquesta determini.

2.- Una vegada reconeguda per la Seguretat Social la prestació per IT al treballador, si aquesta prestació és inferior a la suma del salari base, l'antiguitat, la prima no absorbible, el complement ajust conveni, complement ajust antiguitat, el 100% de les pagues extraordinàries i menyscapte de diner (per a aquells treballadors que el meritin), del mes anterior a la baixa d'IT, l'empresa complementarà com a millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social i al seu càrrec, la prestació esmentada, fins a assolir el 100% dels conceptes retributius citats.

Aquest complement, a càrrec de l'empresa, de l'acció protectora de la Seguretat Social, el durà a terme l'empresa al treballador en les contingències i els marcs temporals següents:

2.1.- Per malaltia comuna o accident no laboral, durant la 1a i 2a baixa d'IT en l'any natural. Des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de 12 mesos.

2.2.- Per accident no laboral, en hospitalització o intervenció quirúrgica, durant la 3a baixa d'IT en l'any natural. Des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de 12 mesos.

2.3.- Per accident laboral i amb independència del número de baixa per IT, des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de 12 mesos.

3.- Les parts acorden fer el seguiment de l'evolució de l'absentisme en l'empresa mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut dels treballadors i, en conseqüència, estudiar el complement voluntari d'IT que abona l'empresa que estableix aquest article.

4.- L'empresa pot verificar l'estat d'IT del treballador, mitjançant els serveis mèdics de l'empresa per mitjà de revisions o proves mèdiques. En aquests casos, s'han de comunicar prèviament al treballador les proves mèdiques a les quals serà sotmès i la seva finalitat.

El treballador té de dret, sota la seva total responsabilitat, a negar el consentiment per a les proves mèdiques que se li proposen o bé a una prova mèdica de contrast, quan els resultats mèdics de les proves no siguin de la seva satisfacció.

5.- Tots els treballadors, amb caràcter obligatori i de conformitat amb el que disposa l'art. 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, han de passar una revisió mèdica a l'any en els serveis mèdics de l'empresa.

6.- Quan el treballador exerceixi el dret de no prestar consentiment a les proves mèdiques proposades o passar les revisions mèdiques proposades, inclosa l'obligatòria, pels serveis mèdics de l'empresa, aquesta no abonarà cap complement econòmic d'IT al treballador.

Quan al treballador se li prescrigui un tractament mèdic per a la seva recuperació i aquest no el compleixi o la seva conducta no sigui la més adequada per a la seva normal recuperació, amb l'informe previ dels serveis mèdics de l'empresa, aquesta procedirà a la suspensió del complement econòmic d'IT i ho comunicarà automàticament al Comitè d'Empresa.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 25è.- Fons social

L'empresa ha d'instrumentar, mitjançant pòlisses d'assegurança col·lectiva, mutualitats de previsió social, etc., per garantir a tots els treballadors les prestacions socials en les quantitats econòmiques i contingències següents:

- Una assegurança de vida per mort del treballador, d'acord amb el barem i les quantitats següents:

  Mort amb més de 54 anys, 35.000 €
  Mort amb més de 45 i menys de 54 anys, 47.000 €
  Mort amb menys de 45 anys, 59.000 €

- Una indemnització econòmica per invalidesa permanent total i absoluta per a la seva professió habitual, d'acord amb el barem i les quantitats següents:

  Reconeguda la invalidesa amb més de 54 anys, 35.000 €
  Reconeguda la invalidesa entre els 45 i 54 anys, 47.000 €
  Reconeguda la invalidesa amb menys de 45 anys, 59.000 €

- Una indemnització mensual, per als treballadors amb fills, biològics, adoptats o acollits de caràcter preadoptiu o permanent, o cònjuge disminuïts psíquics i físics de 200 €. En aquests casos s'haurà de justificar la condició de disminuït psíquic o físic, mitjançant un certificat expedit per l'Imserso o organisme competent.

Article 26è.- Vestuari de treball

El vestuari de treball que es regula en aquest article és propietat de l'empresa. El treballador l'ha de tornar quan es deteriori per reemplaçar-lo per una altra peça/es nova/es.

S'estableix vestuari de treball per a la temporada d'hivern i estiu, per als treballadors i les quantitats següents:

1.- Vestuari de treball per a temporada d'hivern:

1.1.- Conductors/es AU	1.2.- Operadors SAE
4 camises màniga llarga	4 camises màniga llarga
3 pantalons	3 pantalons
1 parell de sabates	1 parell de sabates (si escau, adaptats per a pluja en
1 jaqueta d'entretemps	cas de treball fora del centre de treball
1 maletí o motxilla	1 corbata / fulard
1 peça d'abric	1 jaqueta d'entretemps
1 corbata / fulard	1 anorac (si presten servei fora del centre)
	1 americana

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

1.3.- Conserges i at. client	1.4.- Taller de manteniment
4 camises màniga llarga	4 granotes màniga llarga o pantalons amb jaqueta (cal elegir)
1 jaqueta d'entretemps	1 parell de botes seguretat
3 pantalons	1 anorac / armilla reflectora
1 parell de sabates	1 jersei
1 americana	
1 corbata / fulard	

2.- Vestuari de treball per a temporada d'estiu

2.1.-Conductors/es AU	2.2.- Operadors SAE
4 camises màniga curta o polo	4 camises màniga curta
3 pantalons o bermudes	3 pantalons
1 parell de sabates	1 parell de sabates
1 ronyonera	

2.3 Conserges i at. client	2.4.- Taller de manteniment
4 camises màniga curta o polo	3 granotes màniga curta o camises amb pantalons (cal elegir)
3 pantalons / faldilla	1 parell de sabates seguretat.
1 parell de sabates	

3.- La temporada d'hivern i estiu a efectes orientatius és: l'hivern des de novembre a març, l'estiu des d'abril a octubre. L'empresa establirà la data de canvi de vestuari.

Article 27è.- Fons econòmic per a avançaments

Les parts estableixen un fons econòmic per a avançaments de nòmines en desenvolupament de l'art. 29.1 de l'ET, en les condicions següents:

1.- Es constitueix un fons econòmic de 60.000 €, per poder percebre per part del treballador avançaments a compte del treball fet o en curs.

2.- Les condicions en què s'han de presentar els treballadors per percebre avançaments d'aquest fons econòmic són:

a) Cap treballador no pot sol·licitar un avançament de nòmina major de 1.500 € pel treball fet o en curs durant el termini d'un any, termini màxim de devolució d'aquest.

b) Un treballador no pot sol·licitar un avançament de nòmina sense haver tornat íntegrament l'anterior.

c) En cas de concurrència de sol·licituds, s'ha de seguir l'ordre següent:

- Els qui no ho hagin sol·licitat anteriorment.
- Els qui ho hagin sol·licitat un nombre menor de vegades.

- Els qui els hagin obtingut en temps major a la data de la nova sol·licitud.

d) El temps màxim que s'ha de considerar per determinar la concurrència de sol·licituds és en els darrers 3 anys.

3.- L'empresa ha d'informar semestralment el Comitè d'Empresa sobre el nombre d'avançaments i la quantia d'aquests, concedits i del saldo existent.

Article 28è.- Títol transport de lliure circulació

1.- Els treballadors de l'empresa i els familiars que s'esmenten gaudiran de títols de viatge gratuït per al transport públic urbà, tret dels serveis discrecionals contractats amb tercers. Aquest dret subsistirà quan el treballador adquireixi la condició de jubilat.

1.1.- Els familiars gaudiran del títol de viatge gratuït i les seves condicions són:

a. El cònjuge del treballador, sense que hi hagi separació o divorci.

b. El cònjuge del treballador amb condició de pensionista, quan el treballador s'hagi jubilat en actiu en l'empresa.

c. El cònjuge vidu, que no contregui noves núpcies.

d. Els fills, biològics, adoptats o acollits de caràcter preadoptiu o permanent, del treballador fins a l'edat de 18 anys o fins als 25 anys, amb la justificació prèvia, quan estudiïn o es trobin inscrits com a aturats.

e. Els fills minusvàlids biològics, adoptats o acollits de caràcter preadoptiu o permanent, per temps indefinit, llevat que el cessament del treballador sigui per causa voluntària o acomiadament disciplinari.

f. Els pares i pares polítics, sempre que tinguin complerts els 63 anys d'edat i un d'ells, almenys, tingui la condició de pensionista de la Seguretat Social, o si manquen de recursos econòmics demostrats i conviuen amb el treballador de l'empresa.

1.2.- La utilització, pels titulars, del títol de transport de manera fraudulenta o l'ocultació de dades per obtenir-lo, és causa de retirada definitiva del títol esmentat.

1.3.- En les situacions de convivència, sense que consti matrimoni, s'ha de justificar mitjançant el certificat de parella de fet, per l'ajuntament que correspongui.

Article 29è.- Responsabilitat de l'empresa

L'empresa és responsable del pagament de les multes imposades judicialment al treballador pels actes derivats de la seva activitat laboral.

L'empresa és civilment responsable de les costes judicials i indemnitzacions per danys o lesions que es derivin de la conducció dels seus vehicles, sempre que la resolució judicial no apreciï temeritat i intencionalitat del conductor. Així mateix, ha d'assumir les despeses derivades de la responsabilitat civil del conductor, quan aquesta sigui declarada per sentència.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a proporcionar assistència jurídica al treballador i fer front a la fiança que es fixi, per si mateixa o per mitjà de l'entitat asseguradora que l'empresa decideixi.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Si el treballador ha de complir presó preventiva, l'empresa li abonarà els seus salaris fins que es determinin les seves responsabilitats en judici i es dicti sentència. En cas que aquesta contingui pronunciament condemnatori a pena de privació de llibertat, cessarà aquesta obligació. En el supòsit que sigui absolt, el treballador tindrà dret a la percepció del seu salari i a continuar en l'empresa. Es considerarà que no hi ha hagut interrupció en el treball.

S'estableix que en cas d'accident d'especial gravetat que pugui afectar l'estat psíquic i la bona disposició anímica del conductor, a petició d'aquest i després d'informe mèdic, l'empresa el situarà en una ocupació temporal de menor càrrega nerviosa que faciliti la recuperació en un marc temporal prudencial.

TÍTOL V
DEL RÈGIM DISCIPLINARI I ELS SEUS PROCEDIMENTS

Capítol VI. Deures laborals, concepte de falta laboral, graduació, tipificació, sanció, reincidència i prescripció de les faltes laborals, procediment d'expedient disciplinari, assistència jurídica i indemnització acomiadament improcedent.

Article 30è.- Deures laborals

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

1.- Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, tot això d'acord amb el que estableixen les lleis i el mateix Conveni col·lectiu.

2.- Complir les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives i organitzatives, com també contribuir a la millora de la productivitat.

3.- Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin i les que es derivin, si escau, dels seus respectius llocs de treball o establertes per les lleis de rang superior al Conveni col·lectiu.

Article 31è.- Concepte de falta laboral

Es considera falta laboral tota acció o omissió que suposi un incompliment o desconeixement dels deures i les obligacions de qualsevol í-ndole derivats de la relació laboral, segons les lleis vigents i les disposicions legals, com també de les establertes expressament en aquest Conveni col·lectiu.

La potestat sancionadora correspon exclusivament a la Direcció de l'empresa.

Article 32è.- Graduació de les faltes laborals.

Les faltes laborals es graduen/classifiquen, de menor a major, en consideració a la seva importància, transcendència, intencionalitat, reincidència i conducta, en tres categories:

1.- Faltes laborals lleus

2.- Faltes laborals greus

3.- Faltes laborals molt greus

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 33è.- Tipificació de les faltes laborals

1.- Es tipifiquen com a faltes laborals lleus les que mereixin aquesta valoració, i expressament:

a) Fins a dues faltes de puntualitat al treball en un període de 15 dies sense causa justificada.

b) Una falta injustificada al lloc de treball en un període de 15 dies.

c) No comunicar al SAE o operadors SAE que hi ha usuaris que estan fumant dins del vehicle.

d) L'incompliment de les normes establertes per al control d'entrada i sortida de les dependències de l'empresa i lloc de treball, tret que l'actitud del treballador pretengui burlar-se'n o negligentment incomplir-les, que es consideren faltes greus.

e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència, domicili, dades fiscals i personals inherents al seu expedient laboral.

f) Les actituds incorrectes entre empleats dins del servei o lloc de treball, sense repercussió exterior i que afectin la bona marxa dels serveis o treballs.

g) Els retards injustificats a presentar els informes d'incidències, accidents, fulls de treball, justificants de permisos retribuïts, etc.

h) Els avançaments i incompliments injustificats dels horaris a les entrades, sortides o trajectes que suposin alteració en la regularitat de la línia o servei, tret que suposi una notòria i greu pertorbació al servei, les quals seran qualificades de faltes greus.

i) No fer les aturades reglamentàries sense justificació per a això.

j) Parlar amb els passatgers mentre s'està circulant amb el vehicle.

k) No identificar-se estant de servei, a petició de l'usuari, amb el número de codi de treballador.

2.- Es tipifiquen com a faltes laborals greus aquelles que mereixin la valoració esmentada, i expressament:

a) Tres o més faltes de puntualitat comeses en un període de 30 dies sense causa justificada.

b) Dues o més faltes injustificades al lloc de treball en un període de 30 dies.

c) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, com també la disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

d) Les ofenses verbals o físiques en el treball als companys, superiors i familiars d'aquests.

e) La negligència en el treball quan causi desperfectes al material i les instal·lacions de l'empresa o tercers, amb perjudici o negligència inexcusable o notòria.

f) La imprudència manifesta en el treball que impliqui risc d'accident per al seu autor, o tercers.

g) La no observació de les normes de prevenció de riscs laborals i seguretat i higiene en el treball.

h) No dur a terme l'itinerari assenyalat per l'empresa, el mateix quan s'incorpora al servei, durant aquest, i en retirar-se a cotxeres; tret d'ordre expressa dels superiors.

i) La indisciplina i l'incompliment de les normes, les instruccions i els reglaments dictats per l'empresa.

j) La provocació d'avaries als vehicles.

k) Facilitar a l'empresa, en els informes d'incidències, informes d'accidents i fulls de treball, informacions o dades falsejades.

l) Presentar o al·legar, mitjançant engany, falsificació, etc., davant l'empresa documentació per obtenir o justificar prestacions o permisos retribuïts prevists en aquest Conveni col·lectiu o les lleis vigents.

m) L'abús d'autoritat dels superiors en l'exercici de les seves funcions.

n) La desobediència a un superior en l'ús de les seves atribucions i instruccions.

o) No dur a terme la liquidació-recaptació diària per l'import corresponent en un termini inferior a les 24 hores després de l'acabament del servei, excepte quan els dies següents siguin de descans. En aquest cas, la liquidació es podrà efectuar fins al primer dia de treball després dels descansos esmentats. Aquests límits seran tret de causes alienes al treballador i sota la seva responsabilitat.

p) No efectuar diàriament la descàrrega de les màquines ETM, en el lloc i temps previst per a això.

q) Fumar a l'interior del vehicle durant el trajecte del servei.

r) La conducció del vehicle en servei utilitzant cascs, auriculars d'aparells receptors o reproductors de so, com també fer ús del telèfon mòbil tant per fer com per rebre telefonades.

3.- Es tipifiquen com a faltes laborals molt greus les que mereixin la valoració esmentada, i expressament:

a) El frau en el taquillatge o altres títols de transport en qualsevol de les seves formes, com ara:

- Cobrar i no donar bitllet als viatgers.
- La falsedat en els fulls de recaptació.
- L'expedició de bitllets o títols de transport que puguin constituir un frau a l'empresa o usuaris.

b) Els robatoris, furts i les apropiacions indegudes produïts a l'empresa.

c) L'estat d'embriaguesa i intoxicació per consum d'alcohol i/o estupefaents, en el lloc de treball o fora d'aquest, quan es vesteix l'uniforme de l'empresa.

d) Divulgar les dades reservades o confidencials que l'empresa classifiqui com a tals.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

e) La simulació de malaltia o accident de treball.

f) Treballar per compte propi o aliè estant en situació de baixa per malaltia o accident.

g) Dedicar-se a tasques de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa, tret d'autorització expressa d'aquesta.

h) Qualsevol altre incompliment o fet contractual de caràcter molt greu, com també aquells que preveu l'Estatut dels treballadors.

Article 34è.- La reincidència en les faltes laborals

1.- El treballador és reincident en faltes laborals lleus quan, en un període de tres mesos, incorri tres vegades en faltes tipificades com a tals, de manera que motivi que aquesta última falta laboral se sancioni en el grau de greu.

2.- El treballador és reincident en faltes laborals greus quan, en un període de tres mesos, incorri tres vegades en faltes tipificades com a tals, de manera que motivi que aquesta última falta laboral se sancioni en el grau de molt greu.

3.- La reincidència del treballador en faltes laborals greus, per primera vegada, quan aquestes siguin sancionades com a molt greus, per primera vegada, no seran sancionades amb l'acomiadament.

Article 35è.- Sancions de les faltes laborals

1.- Per a les faltes laborals tipificades en grau de lleus:

a. Amonestació en forma escrita.

b. Canvi temporal de lloc de treball/servei, per un període de fins a dos mesos.

c. Amb un dia de suspensió d'ocupació i sou les faltes tipificades en els apartats B, F i G de l'art 33.1.

2.- Per a les faltes laborals tipificades en grau de greus:

a. Canvi temporal de lloc de treball/servei, per un període de dos a quatre mesos.

b. Suspensió d'ocupació i sou des d'un dia fins a vint dies.

3.- Per a les faltes laborals tipificades en grau de molt greus:

a. Suspensió d'ocupació i sou des de vint-i-un dies fins a quaranta-cinc dies.

b. Acomiadament.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 36è.- La prescripció de les faltes laborals

1.- Les faltes laborals tipificades de lleus prescriuen als deu dies hàbils.

2.- Les faltes laborals tipificades de greus prescriuen als vint dies hàbils.

3.- Les faltes laborals tipificades de molt greus prescriuen als seixanta dies hàbils.

4.- En els tres supòsits anteriors, els dies es computaran a partir de la data en què la direcció de l'empresa té coneixement de la seva infracció i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

5.- Els terminis de prescripció anteriors quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o actuacions preliminars que es duguin a terme en garantia del treballador afectat, sempre que la durada d'aquests actes de tramitació no superi en conjunt el temps d'un mes, sense existir culpa del treballador expedientat.

Article 37è.- Procediment de l'expedient disciplinari

1.- Quan la direcció de l'empresa tingui coneixement de fets tipificats com a faltes laborals, ha d'incoar expedient disciplinari d'acord amb el procediment següent:

a. En els 7 dies hàbils següents al coneixement dels fets, ha de procedir a formular al treballador el plec de càrrecs en què s'especifiquen els fets.

b. En els 5 dies hàbils al següent de l'"he rebut" del treballador, aquest podrà dur a terme el plec de descàrrecs que en dret estimi oportú.

c. Si és procedent la imposició de sanció disciplinària o sobreseïment de l'expedient, la direcció ho comunicarà al treballador en el termini de 7 dies hàbils, a comptar des de l'endemà de la presentació del plec de descàrrecs o del termini que tenia per dur-lo a terme.

2.- En tots els expedients disciplinaris s'ha de trametre una còpia del plec de càrrecs i l'escrit de sanció, si escau, al Comitè d'Empresa. Tot això en els mateixos terminis establerts per remetre'ls al treballador.

3.- Als efectes del còmput dels dies hàbils, són tots els de l'any natural excepte dissabtes, diumenges i dies festius.

Article 38è.- Assistència jurídica

Quan l'empresa sancioni amb falta greu o molt greu, i pels jutjats socials aquesta sanció sigui desestimada o l'acomiadament declarat improcedent, seran a càrrec de l'empresa les costes d'honoraris professionals que el jutjat social estableixi per sentència.

Article 39è.- Indemnització complementària per acomiadament declarat improcedent.

En cas que un acomiadament sigui declarat improcedent i l'empresa no readmeti el treballador afectat, aquest ha de percebre, a més de la indemnització establerta per a això en l'art. 56.1º de l'Estatut dels treballadors, una indemnització extraordinària d'un mes de salari per any treballat.

Per a l'aplicació efectiva del que disposa el paràgraf anterior, la indemnització extraordinària prendrà com a base la totalitat de conceptes retributius percebuts pel treballador durant el mes anterior a la

data de l'acomiadament, inclosos els de caràcter extrasalarial, sempre que aquells excedeixin del salari base d'encarregat de departament, que tindrà el caràcter de quantia mínima.

TÍTOL VII
DELS DRETS SINDICALS, DE LA SALUT I RISCS LABORALS DELS TREBALLADORS, COMISSIONS DE TREBALL I DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES I FINALS

CAPÍTOL VII. Del Comitè d'Empresa, delegats sindicals, de la salut i riscs laborals dels treballadors

Article 40è.- Del comitè d'empresa:

Són d'aplicació els drets i les garanties regulades en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de llibertat sindical i específicament les següents:

1.- Els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit de 40 hores al mes, a fi de poder exercir els seus drets i funcions sindicals.

Als efectes d'organitzar l'empresa el treball previst, els permisos sindicals dels membres del Comitè d'Empresa i les reunions del Comitè d'Empresa hauran de ser comunicades a l'empresa amb 48 hores d'antelació.

2.- Els membres electes d'un sindicat, en el Comitè d'Empresa, podran cedir-se entre si el crèdit d'hores mensuals, establert en aquest article, si justifiquen davant l'empresa la decisió esmentada amb prou antelació.

3.- El Comitè d'Empresa ha de disposar d'un local adequat i dels mitjans per al desenvolupament de la seva activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, etc.)

El president i el secretari del Comitè d'Empresa, de manera conjunta, han de disposar de local propi, com a representació institucional del Comitè d'Empresa.

Article 41è.- Dels delegats sindicals i seccions sindicals

1.- Els delegats sindicals dels sindicats legalment constituïts en l'empresa, disposen d'un crèdit de 40 hores mensuals per poder exercir els seus drets i funcions de representació sindical.

2.- Les seccions sindicals tindran un crèdit addicional d'hores del 10% corresponent a la representació sindical en el Comitè d'Empresa, que administrarà el delegat sindical entre els afiliats del sindicat en el si de l'empresa.

El crèdit addicional del 10% es destinarà per garantir l'assistència a cursets, reunions i congressos dels afiliats del sindicat en el si de l'empresa.

El gaudi dels anteriors crèdits d'hores s'ha de comunicar amb 48 hores d'antelació als efectes que l'empresa organitzi el treball planificat.

3.- Les seccions sindicals, a través del seu delegat sindical, tindran participació en totes les comissions de treball constituïdes en aquest Conveni col·lectiu, amb veu però sense vot.

4.- Els sindicats o agrupacions de treballadors legalment constituïts podran constituir al seu torn, en el si de l'empresa, seccions sindicals. Per a això serà necessari que acreditin una afiliació sindical mínima del 10% dels treballadors de l'empresa o tenir representació sindical en el comitè d'empresa.

5.- Les seccions sindicals disposaran d'un local adequat i dels mitjans per al desenvolupament de la seva activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, etc.).

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Article 42è.- L'empresa i els sindicats

1.- Perquè alguns dels representants en el comitè d'empresa dels sindicats o delegats sindicals puguin estar alliberats totalment o parcialment del seu treball i sense perjudici de la seva remuneració econòmica, podran cedir l'acumulació dels crèdits d'hores reconeguts als membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals.

2.- Quan un sindicat acordi amb l'empresa l'alliberament d'un membre o representant sindical, per un període de 12 mesos continuats, aquest no podrà, a més, gaudir de vacances.

3.- Els crèdits mensuals d'hores sindicals podran ser acumulades per períodes de 6 mesos. Les hores que no s'hagin acumulat en aquest període no podran fer-ho en períodes posteriors.

4.- Els crèdits d'hores sindicals regulats en aquest capítol no es computen als efectes de negociació del Conveni col·lectiu o revisió salarial.

Article 43è.- Comitè de salut i riscs laborals

L'empresa, conjuntament amb el Comitè d'Empresa i sindicats, tenen constituït en el si de l'empresa el Comitè de Salut, Prevenció i Riscs Laborals, que es regeix per:

a. La Llei 31/1995 de 8 de novembre, publicada en el BOE de 10 de novembre de 1995, de prevenció de riscos laborals.

b. El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció.

c. El reglament intern del comitè de seguretat i salut laboral de l'EMT-Palma. Aprovat en la sessió del dia 22.10.1998. i modificat en l'article 2n en la sessió del dia 18.06.1999.

Capítol VIII. Comissions de treball i disposicions addicionals, transitòries i finals

Article 44è.- Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni Col·lectiu

En compliment del que estableix l'art. 85.3.e de l'Estatut dels treballadors, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu constitueixen aquesta comissió per entendre de les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinar els procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir durant la vigència i l'aplicació del vigent Conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió està composta per les parts signants del Conveni col·lectiu.

Els acords en el si d'aquesta comissió requereixen el vot favorable com a mí-nim del 60% de cadascuna de les parts. Aquestes hi poden acudir amb assessors o tècnics amb dret a veu però sense vot.

La Comissió es pot convocar a petició de la part social o Direcció d'empresa amb convocatòria i ordre del dia mitjançant el president de la comissió.

El president de la Comissió, quan sigui procedent, ha de convocar els seus membres i trametre l'ordre del dia i els temes per tractar.

Entre la data de sol·licitud i la de celebració de la reunió han d'intervenir com a màxim vuit dies feiners.

Són funcions d'aquesta Comissió:

a) Les d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu hagi previst la seva participació.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

b) La interpretació i vigilància del que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

c) Adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives, si així ho decideixen expressament els seus comissionats, i amb l'abast i els efectes jurídics prevists legalment i convencionalment.

Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb el procediment de mediació, regulat en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

2. La solució dels conflictes col·lectius, com també els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb el procediment de mediació regulat en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, i les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni Col·lectiu, se sotmeten expressament al seu procediment de mediació.

Article 45è.- Comissions de treball del Conveni col·lectiu

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu estableixen les comissions de treball següents:

1. Comissió d'hores i serveis.

2. Comissió de foment d'ocupació, benestar social, formació i igualtat.

La composició d'aquestes comissions estarà constituïda per les parts signants d'aquest Conveni.

Els acords en el si d'aquestes comissions requeriran el vot favorable com a mínim del 60% de cadascuna de les parts. Aquestes hi poden acudir amb assessors o tècnics amb dret a veu però sense vot.

Les comissions es poden convocar a petició de la part social o Direcció d'empresa amb convocatòria i ordre del dia mitjançant el president de la Comissió.

El president de la Comissió, quan sigui procedent, ha de convocar els seus membres i trametre l'ordre del dia i els temes per tractar. Entre la data de sol·licitud i la de celebració de la reunió han d'intervenir com a màxim vuit dies feiners.

Les funcions de la Comissió d'hores i serveis són les de vigilar els acords relatius a assignació de serveis i seguiment i control de les hores extraordinàries, així mateix, abans d'implantar nous horaris, aquests seran facilitats perquè la Comissió pugui opinar-hi. Per a aquestes funcions s'ha de reunir mensualment entre els dies 20 a 28 de cada mes.

En matèria de modificacions d'horaris, l'empresa té prevista la realització de canvis de manera periòdica, i els ha de remetre a la Comissió perquè puguin debatre's, amb una antelació mínima, en la mesura possible, de 10 dies. De manera extraordinària, l'empresa es reserva la facultat d'implantar canvis de manera immediata si les circumstàncies ho requereixen, cosa que s'ha de comunicar com més aviat millor a la Comissió. La informació remesa a la Comissió d'hores i serveis serveix per acomplir les funcions que estableix el Conveni col·lectiu.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

La Comissió de foment d'ocupació, benestar social, formació i igualtat té les competències i funcions de les matèries que estableixen els capítols II, V i l'article 47 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 46è.- Procediments per resoldre discrepàncies

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden, en compliment del que indica l'article 85.3.c de l'Estatut dels treballadors, establir com a procediment voluntari per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu, el procés de mediació, d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005, en concret mitjançant procés de mediació, davant l'organisme esmentat.

Article 47è.- Igualtat i assetjament

A) Principi d'igualtat

Ambdues parts es comprometen a vetllar per la igualtat de retribucions per a treballs d'igual valor i per la no discriminació per cap dels supòsits que preveu l'article 14 de la Constitució espanyola.

B) Principi de no discriminació

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a garantir la no discriminació per raó de sexe, raça, edat, origen, nacionalitat, pertinença ètnica, orientació sexual, discapacitat o malaltia, i, al contrari, vetllar perquè l'aplicació de les normes laborals no incorri en supòsit de cap infracció que pugui posar en dubte el compliment estricte dels preceptes constitucionals.

C) Pla d'igualtat

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

D) Concepte i contingut dels plans d'igualtat de l'empresa

1. Els plans d'igualtat de l'empresa són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat concrets que s'han d'assolir, les estratègies i pràctiques que s'han adoptar per dur-los a terme, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre homes i dones, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball.

4. Durant la vigència d'aquest Conveni, s'ha de dur a terme el seguiment i/o l'elaboració del Pla d'Igualtat en l'Empresa.

F) Transparència en la implantació del pla d'igualtat.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, dels mateixos treballadors, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

G) Assetjament sexual i persecució per raó de sexe

Tots els treballadors tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat, i a ser tractats amb dignitat i no es permetrà ni es tolerarà l'assetjament sexual, ni la persecució per raó de sexe, en l'àmbit laboral, i assisteix als afectats el dret de presentar denúncies.

Es consideren constitutives d'assetjament sexual laboral i persecució per raó de sexe qualssevol de les conductes, les proposicions o els requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa respecte de les quals el subjecte sàpiga o estigui en condicions de saber, que resultin indesitjables, desraonades, i ofensives per a qui les pateix, la resposta del qual davant aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La persona víctima d'assetjament sexual podrà donar compte, de manera verbal o per escrit, a través del seu representant o directament, a la direcció de l'empresa de les circumstàncies del fet concurrent, el subjecte actiu de la persecució, de les conductes, proposicions o requeriments en què hagi pogut concretar-se i les conseqüències negatives que se s'han derivat d'aquest o, si escau, que podrien haver-se'n derivat.

La presentació de la denúncia donarà lloc a l'obertura de diligències per part de l'empresa, per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de la persecució denunciada; les indagacions s'efectuaran en el termini de 10 dies, sense observar cap altra formalitat que l'audiència dels intervinents, i tots els actuants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, atès que afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat ha de ser considerada sempre falta molt greu. Si aquesta conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors davant aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tenguin coneixement i que puguin propiciar-ho.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

ADDICIONAL PRIMERA.- Els empleats amb contracte de relleu vigent en data 25 de setembre 2012 faran novació del seu contracte a indefinit a l'acabament del contracte temporal de relleu.

Excepcionalment, per a aquests treballadors a l'acabament del contracte de relleu de durada temporal, pot subscriure's un nou contracte temporal fins al moment en què es formalitzi un contracte de relleu amb caràcter indefinit, en virtut del que estableixen l'art 6.1.b. i el paràgraf anterior. Per tant, tots adquirien la condició de treballador amb contracte indefinit.

Els empleats amb contracte d'obra o servei vigent, a data 25 de setembre 2012, faran novació del seu contracte a un contracte de relleu, amb les mateixes condicions que els manifestats en el paràgraf primer d'aquesta disposició addicional, és a dir, al venciment d'aquest passaran a fix indefinit.

Ja que el contracte per obra o servei dels treballadors afectats pel que disposa el paràgraf anterior no podien tenir una durada superior al 31.12.2012, aquests faran novació del seu contracte indefinit, en qualsevol de les seves modalitats.

En compliment de l'acord de TAMIB de 25 de març 2014, la durada del contracte de tots els treballadors que a partir d'aquesta data hagin ingressat en l'empresa com a càrrec de confiança, sense passar per concurs oposició de la plaça, aquesta estarà vinculada mentre hi hagi la Direcció de l'empresa que l'ha contractat.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

ADDICIONAL SEGONA.- Establiment de funcions de mobilitat:

S'estableix en els grups professionals següents llocs de treball assignats a mobilitat, amb l'estructura següent:

Grup professional 2, tècnics, el lloc de treball denominat "Tècnic de mobilitat".

Grup professional 3, comandament intermedi, el lloc de treball denominat "Encarregat de mobilitat".

Grup professional 5, treballadors qualificats i d'administració, el lloc de treball denominat "Oficial de mobilitat".

Grup professional 6, subalterns treballs auxiliars, el lloc de treball denominat "Auxiliar de mobilitat".

Les funcions assignades a cada lloc de treball s'han d'enquadrar dins les funcions definides en el seu grup professional.

En cas de dur a terme mobilitat funcional entre llocs de treball del mateix grup, es respectaran les percepcions econòmiques que tingui el treballador.

La posada en marxa d'aquestes funcions s'ha de debatre, sense caràcter vinculant, amb el Comitè d'Empresa.

Si l'empresa opta per fer contractacions en els llocs de treball i departaments en els quals hagi estat d'aplicació la mobilitat funcional establerta en aquesta disposició addicional, en un període de tres anys des de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, aquestes places seran ofertes amb absoluta prioritat als treballadors que hagin estat objecte d'aquesta mobilitat funcional i hagin exercit les funcions en aquest lloc de treball i departament. Tot això, amb els mateixos drets laborals i salarials que tenien en el moment d'aplicar-los la mobilitat funcional esmentada. Si aquests no accepten l'oferiment, l'empresa podrà dur a terme les contractacions esmentades.

ADDICIONAL TERCERA.- Jornada establerta per norma de rang superior

En l'actualitat, per norma de rang superior, la jornada de treballat és de 37,5 hores de mitjana setmanal, distribuïdes en una jornada mitjana diària de 7 hores i 30 minuts. Quan la jornada no es reguli en norma de rang superior al Conveni col·lectiu s'ha d'actuar d'acord amb el que disposa l'articulat del Conveni col·lectiu en aquesta matèria.

ADDICIONAL QUARTA.- Descansos personal del taller

Es reconeix, com a condició més beneficiosa als actuals treballadors del departament de taller, que duguin a terme de manera habitual la prestació de serveis de dilluns a divendres, amb descansos en dissabte i diumenge, la situació esmentada. A aquest efecte, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni es lliurarà un document individual en què es reconegui aquesta condició més beneficiosa.

ADDICIONAL CINQUENA.- Increments salarials i revisió salarial

Es crearà una comissió, que es constituirà quan sigui procedent legalment, amb l'objectiu d'efectuar la revisió salarial per als anys 2016 i 2017, si ha lloc en virtut de norma de rang superior en el Conveni.

A l'acabament de l'any en què s'hagi negociat, la revisió salarial, si l'IPC interanual de l'Estat o de la CAIB és, al 31 de desembre de cada any, superior al pactat, es procedirà, durant el primer trimestre

de l'exercici següent a l'any vençut, a l'actualització de les taules salarials, amb la diferència entre els percentatges de l'IPC superior dels esmentats i la revisió aplicada, com també, amb l'abonament de l'import de les diferències salarials en un sol pagament, i quedarà la seva actualització com a definitiva per a aquell any. Sobre aquestes, s'aplicarà la revisió salarial següent.

ADDICIONAL SISENA.- Els treballadors que a la signatura del Conveni col·lectiu tinguin establerta la clàusula en el seu contracte de treball, pel qual treballaran preferentment en torn de tarda, s'estableix la possibilitat de dur a terme rotacions amb el personal esmentat, sempre que quedin coberts els torns de vespre. En cas que no es puguin cobrir els torns esmentats amb altres treballadors, aquests seran realitzats pel personal que té aquesta clàusula.

Es podran debatre, sense caràcter vinculant, en el si de la Comissió d'hores i serveis, les rotacions i les assignacions de serveis del personal esmentat.

ADDICIONAL SETENA.- Ja que a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu ja es troba planificada la jornada anual dels treballadors per a enguany en 223 dies, el dia de diferència respecte dels 222 dies de treball pactats en aquest Conveni a partir de l'any 2015, es gaudirà com si es tractàs d'un permís retribuït, en les dates acordades amb els corresponents departaments per facilitar la planificació dels serveis, i es fixarà com a data màxima del gaudi el 30.06.2016.

ADDICIONAL VUITENA.- A partir de l'01.05.2015 s'anul·la la distribució irregular de la jornada per a tots els treballadors de l'empresa, i es considera negociat i pactat l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

TRANSITÒRIA PRIMERA.- Distribució irregular de la jornada

1.- Per al col·lectiu de conductors, es duu a terme una distribució irregular de la jornada en els termes següents;

a) La jornada ordinària podrà oscil·lar entre 6.45 hores i 8.00 hores.

b) Les jornades de durada inferior a 6.45 hores, es consideren als efectes de còmput com de 6.45 hores.

c) Per a les jornades de temps per sobre de les 8 hores, aquest excés es liquida com a hora extraordinària en la nòmina del mes en què es meritin, sense possibilitat de computació per part de l'empresa.

d) Per a les jornades per sota de les 7.30 hores (entre 6.45 hores i 7.30 hores) el temps de defecte es compensarà amb temps d'excés (entre 7.30 hores i 8.00 hores) en períodes quadrimestrals, segons s'estableix en l'apartat següent.

e) S'estableix el procés de còmput quadrimestral entre el temps d'excés i de defecte sobre la jornada ordinària mitjana diària, segons els criteris establerts en els apartats anteriors. Així mateix, serà a disposició de cada empleat la composició del saldo mensual.

Els excessos o defectes s'aniran acumulant per quadrimestres. Els períodes de compensació quadrimestrals al llarg de l'any seran: el primer, de gener a abril; el segon, de maig a agost, i el tercer, de setembre a desembre. En finalitzar cada període, el defecte de jornada serà assumit per l'empresa, i l'excés de jornada haurà de ser abonat com a hores extraordinàries. Per poder dur a terme, per part de l'empresa, una adequada planificació dels serveis per arribar al final del quadrimestre el més ajustat possible a les hores ordinàries que s'han de dur a terme en el període esmentat, els conductors que vulguin canviar el servei amb un altre company en els mesos d'abril, agost i desembre, hauran de fer-ho amb aquells que tinguin serveis de durada similar, amb un marge de més-menys 10 minuts.

La jornada màxima diària és de 8 hores i 30 minuts en dies feiners i de 8 hores i 45 minuts en dies festius i diumenges, fins al 30.04.2015.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Aquesta distribució irregular de la jornada finalitza el 30.04.2015.

TRANSITÒRIA SEGONA.- L'empresa tornarà l'import descomptat als treballadors el 2012, per aplicació del Reial decret llei 20/2012, article 2, amb els mateixos criteris i terminis que als funcionaris, o com pugui establir-se reglamentàriament. En cas que el mecanisme de devolució no estigui estipulat en el Conveni col·lectiu, es negociarà amb el Comitè d'Empresa com es farà la devolució.

DISPOSICIONS FINALS

FINAL PRIMERA.- L'empresa ha d'abonar als treballadors que hagin fet hores extraordinàries des d'1 de gener de 2014 la diferència econòmica resultant entre el preu abonat per l'hora realitzada en l'anualitat esmentada i el nou preu definit en aquest acord.

El pagament d'aquests imports es durà a terme durant el primer semestre de l'exercici de 2015.

FINAL SEGONA.- En el supòsit que algun/s dels articles d'aquest Conveni siguin totalment o parcialment declarats nul per l'autoritat laboral o tribunals socials, es constituirà novament la comissió negociadora per procedir a la negociació de l'article els articles afectats.

FINAL TERCERA.- Les taules salarials corresponents al lloc de treball de director d'àrea no han estat negociades per la representació dels treballadors, sinó que és fruit de la negociació individual amb la Direcció de l'empresa.

FINAL QUARTA.- Les parts signants acorden que la solució de conflictes individuals i/o col·lectius, d'interpretació i aplicació sorgits d'aquest Conveni que afectin els treballadors i l'empresa inclosos en el seu àmbit d'aplicació, els sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació.

Serveix, per tant, aquesta disposició final tercera com a expressa adhesió de les parts al referit òrgan mediador per a la solució dels conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga a l'empresa i treballadors a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, i no és, per tant, necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, tant individual com col·lectiva.

Tot el que s'expressa en aquest text i allò que conté és el resultat de la voluntat de les parts, que com a prova de conformitat i compliment el signen, a Palma de Mallorca, el 19 de febrer de 2015.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

ANEXO I TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

Grupo Salarial	Nombre Grupo Salarial	Art. 20.1 Salario Base	Art. 20.2 Compl. No Abosrb	Art. 20.3 Art. 20.3 Plus TTE	Art. 20.4 Comp Nocturnidad (* hora)	Art. 20.5 Quebranto de moneda (mensual)	Art. 20.6 Comp Manutención	Art. 20.8 Comp Cobranza (* dia efectivo)	Art. 20.9 Comp Liquidación (* dias efectvio)	Art. 20.10 Comp bocadillo (*dias efecivo)	Art. 20.11 Comp domingos	Art. 20.12 Comp festivo trabajado	Art. 20.13 Comp Tiempo de presencia (* hora)	Art. 20.14 Comp Asistencia (* días efectivo)	Art. 20.15 Horas extraordinarias	Art. 20.17 Compl Ajust Conv	Art. 20.19 Plus turno partido (* hora)	Complemento Personal absorbible de la Antigue dad
G1	GRUPO PROFESIONAL 1 : DIRECCION / STAFF																	
	Director de Area	1.912,26	319,68	54,37	3,73						Según Art	165,58		2,96	Según Art	323,71		450,00
	Jefe de Departamento	1.912,26	319,68	54,37	3,73						Según Art	165,58		2,96	Según Art	323,71		
G2	GRUPO PROFESIONAL 2 : TECNICOS																	
	Técnico especialista	1.818,38	286,82	54,37	3,52						Según Art	158,29		2,96	Según Art	308,06		
	Técnico de Departamento	1.410,21	234,79	54,37	2,75						Según Art	125,38		2,96	Según Art	240,03		
	Técnico de Movilidad	1.410,21	234,79	54,37	2,75						Según Art	125,38		2,96	Según Art	240,03		
G3	GRUPO PROFESIONAL 3 : MANDOS INTERMEDIOS																	
	Encargado de Departamento	1.550,45	273,95	54,37	3,03						Según Art	135,43		2,96	Según Art	263,41		
	O.P.C. - SAE	1.550,45	273,95	54,37	3,03					3,18	Según Art	135,43		2,96	Según Art	263,41		
	Encargado de Taller	1.550,45	273,95	54,37	3,03						Según Art	135,43		2,96	Según Art	263,41		
	Encargado de Movilidad	1.550,45	273,95	54,37	3,03						Según Art	135,43		2,96	Según Art	263,41		
G4	GRUPO PROFESIONAL 4 : PROFESIONALES TRAFICO Y CIRCULACION																	
	Conductor Agente Único	1.369,21	223,38	54,37	2,65	67,44	9,71	3,73	1,23	3,18	Según Art	116,03	12,23	2,96	Según Art	233,20	12,23	
G5	GRUPO PROFESIONAL 5 : DE ADMINISTRACION Y TRABAJOS CUALIFICADOS																	
	GRUPO PROFESIONAL 5 .1 : DE ADMINISTRACION																	
	Técnico Administración	1.369,21	223,38	54,37	2,65						Según Art	121,12		2,96	Según Art	233,20		
	Recaudador / Administración	1.369,21	223,38	54,37	2,65	67,44					Según Art	121,12		2,96	Según Art	233,20		
	Oficial de Movilidad	1.369,21	223,38	54,37	2,65	67,44					Según Art	121,12		2,96	Según Art	233,20		
	GRUPO PROFESIONAL 5 .2 : DE TRABAJOS CUALIFICADOS																	
	Oficial Técnico de Taller	1.369,21	223,38	54,37	2,61						Según Art	116,03		2,96	Según Art	233,20		
	Oficial de Movilidad	1.369,21	223,38	54,37	2,61						Según Art	116,03		2,96	Según Art	233,20		

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

G6	GRUPO PROFESIONAL 6: SUBALTERNOS, TRABAJOS AUX. INIC. PROF.										
	Auxiliar Administrativo	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	
	Conserje / Administración	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	
	Auxiliar Técnico Taller	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	
	Auxiliar Mantenimiento / Renting Nocturno	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	
	Auxiliar de Tráfico / Circulación	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	
	Auxiliar de Movilidad	1.235,10	217,76	54,37	2,38	Según Art	106,87	2,96	Según Art	210,85	

ANEXO III CUADRANTE GRUPOS DE VACACIONES DE CONDUCTORES

	2014		2015		2016		2017		2018	
Mes	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2
GENER	4	3	6	5	7	8	10	9	11	12
FEBRER	6	5	8	7	9	10	12	11	1	2
MARÇ	8	7	10	9	11	12	2	1	3	4
ABRIL	10	9	12	11	1	2	4	3	5	6
MAIG	12	11	2	1	3	4	6	5	7	8
JUNY	2	1	4	3	5	6	8	7	9	10
JULIOL	3	4	5	6	8	7	9	10	12	11
AGOST	5	6	7	8	10	9	11	12	2	1
SETEMBRE	7	8	9	10	12	11	1	2	4	3
OCTUBRE	9	10	11	12	2	1	3	4	6	5
NOVEMBRE	11	12	1	2	4	3	5	6	8	7
DESEMBRE	1	2	3	4	6	5	7	8	10	9

Para: Presidente del Comité de Empresa
Delegado Sindical SATI EMT-PALMA
Delegado Sindical UGT EMT-PALMA
Delegado Sindical CCOO EMT-PALMA
Delegado Sindical USO EMT-PALMA

De:
EMT Palma de Mallorca
Calle Josep Anselm Clave nº 5
07002 – Palma de Mallorca
Tel. 971 21 44 44 – Fax 971 29 51 30

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Palma de Mallorca, 13 de diciembre de 2013

Muy Sres. Míos,
Adjuntamos al presente documento el Calendario laboral 2014, en el que se incluyen el cuadro de vacaciones y el cuadro de descansos, siguiendo las reglas establecidas en el Convenio colectivo vigente, con el fin de que sea publicado al colectivo de conductores a través del tablón de anuncios y del portal del empleado.

QUADRE DESCANSOS 2014 CORREGIT PER
FESTIUS COINCIDENTS AMB DS (art. 16 c.c.)

Gener

Grups	Dx 01/01/2014	Dj 02/01/2014	Dv 03/01/2014	Ds 04/01/2014	Dg 05/01/2014	Dl 06/01/2014	Dm 07/01/2014	Dx 08/01/2014	Dj 09/01/2014	Dv 10/01/2014	Ds 11/01/2014	Dg 12/01/2014	Dl 13/01/2014	Dm 14/01/2014	Dx 15/01/2014	Dj 16/01/2014	Dv 17/01/2014	Ds 18/01/2014	Dg 19/01/2014	Dl 20/01/2014	Dm 21/01/2014	Dx 22/01/2014	Dj 23/01/2014	Dv 24/01/2014	Ds 25/01/2014	Dg 26/01/2014	Dl 27/01/2014	Dm 28/01/2014	Dx 29/01/2014	Dj 30/01/2014	Dv 31/01/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		10			10
2					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	9			9
3							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	7			7
4	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS							7			7
5	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						8			8
6		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					9			9
7			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				10			10
8				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			10			10

Febrer

Grups	Ds 01/02/2014	Dg 02/02/2014	Dl 03/02/2014	Dm 04/02/2014	Dx 05/02/2014	Dj 06/02/2014	Dv 07/02/2014	Ds 08/02/2014	Dg 09/02/2014	Dl 10/02/2014	Dm 11/02/2014	Dx 12/02/2014	Dj 13/02/2014	Dv 14/02/2014	Ds 15/02/2014	Dg 16/02/2014	Dl 17/02/2014	Dm 18/02/2014	Dx 19/02/2014	Dj 20/02/2014	Dv 21/02/2014	Ds 22/02/2014	Dg 23/02/2014	Dl 24/02/2014	Dm 25/02/2014	Dx 26/02/2014	Dj 27/02/2014	Dv 28/02/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1						DS	DS							DS	DS							DS	DS						6			6
2							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					7			7
3	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				9			9
4	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			10			10
5	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		10			10
6		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	9			9
7				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	7			7
8					DS	DS							DS	DS							DS	DS							6			6

Març

Grups	Ds 01/03/2014	Dg 02/03/2014	Dl 03/03/2014	Dm 04/03/2014	Dx 05/03/2014	Dj 06/03/2014	Dv 07/03/2014	Ds 08/03/2014	Dg 09/03/2014	Dl 10/03/2014	Dm 11/03/2014	Dx 12/03/2014	Dj 13/03/2014	Dv 14/03/2014	Ds 15/03/2014	Dg 16/03/2014	Dl 17/03/2014	Dm 18/03/2014	Dx 19/03/2014	Dj 20/03/2014	Dv 21/03/2014	Ds 22/03/2014	Dg 23/03/2014	Dl 24/03/2014	Dm 25/03/2014	Dx 26/03/2014	Dj 27/03/2014	Dv 28/03/2014	Ds 29/03/2014	Dg 30/03/2014	Dl 31/03/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					10			10
2		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				9			9
3				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			8			8
4					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		8			8
5						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	9			9
6							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	9			9
7	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							9			9
8	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						10			10

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Abril

Grups	Dm 01/04/2014	Dx 02/04/2014	Dj 03/04/2014	Dv 04/04/2014	Ds 05/04/2014	Dg 06/04/2014	Dl 07/04/2014	Dm 08/04/2014	Dx 09/04/2014	Dj 10/04/2014	Dv 11/04/2014	Ds 12/04/2014	Dg 13/04/2014	Dl 14/04/2014	Dm 15/04/2014	Dx 16/04/2014	Dj 17/04/2014	Dv 18/04/2014	Ds 19/04/2014	Dg 20/04/2014	Dl 21/04/2014	Dm 22/04/2014	Dx 23/04/2014	Dj 24/04/2014	Dv 25/04/2014	Ds 26/04/2014	Dg 27/04/2014	Dl 28/04/2014	Dm 29/04/2014	Dx 30/04/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			9			9
2				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		10			10
3					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	10			10
4					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	9			9
5						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							7			7
6	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						7			7
7	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					8			8
8		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				8			8

Maig

Grups	Dj 01/05/2014	Dv 02/05/2014	Ds 03/05/2014	Dg 04/05/2014	Dl 05/05/2014	Dm 06/05/2014	Dx 07/05/2014	Dj 08/05/2014	Dv 09/05/2014	Ds 10/05/2014	Dg 11/05/2014	Dl 12/05/2014	Dm 13/05/2014	Dx 14/05/2014	Dj 15/05/2014	Dv 16/05/2014	Ds 17/05/2014	Dg 18/05/2014	Dl 19/05/2014	Dm 20/05/2014	Dx 21/05/2014	Dj 22/05/2014	Dv 23/05/2014	Ds 24/05/2014	Dg 25/05/2014	Dl 26/05/2014	Dm 27/05/2014	Dx 28/05/2014	Dj 29/05/2014	Dv 30/05/2014	Ds 31/05/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		9			9
2						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	8			8
3							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	7			7
4	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	8			8
5	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						9			9
6		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					10			10
7			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				10			10
8			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			10			10

Juny

Grups	Dg 01/06/2014	Dl 02/06/2014	Dm 03/06/2014	Dx 04/06/2014	Dj 05/06/2014	Dv 06/06/2014	Ds 07/06/2014	Dg 08/06/2014	Dl 09/06/2014	Dm 10/06/2014	Dx 11/06/2014	Dj 12/06/2014	Dv 13/06/2014	Ds 14/06/2014	Dg 15/06/2014	Dl 16/06/2014	Dm 17/06/2014	Dx 18/06/2014	Dj 19/06/2014	Dv 20/06/2014	Ds 21/06/2014	Dg 22/06/2014	Dl 23/06/2014	Dm 24/06/2014	Dx 25/06/2014	Dj 26/06/2014	Dv 27/06/2014	Ds 28/06/2014	Dg 29/06/2014	Dl 30/06/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	9			9
2							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							8			8
3	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						9			9
4	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					9			9
5	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				9			9
6			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			8			8
7				DS	DS							DS	DS							DS	DS	DS							DS	DS	8			8
8					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	DS	9			9

Juliol

Grups	Dm 01/07/2014	Dx 02/07/2014	Dj 03/07/2014	Dv 04/07/2014	Ds 05/07/2014	Dg 06/07/2014	Dl 07/07/2014	Dm 08/07/2014	Dx 09/07/2014	Dj 10/07/2014	Dv 11/07/2014	Ds 12/07/2014	Dg 13/07/2014	Dl 14/07/2014	Dm 15/07/2014	Dx 16/07/2014	Dj 17/07/2014	Dv 18/07/2014	Ds 19/07/2014	Dg 20/07/2014	Dl 21/07/2014	Dm 22/07/2014	Dx 23/07/2014	Dj 24/07/2014	Dv 25/07/2014	Ds 26/07/2014	Dg 27/07/2014	Dl 28/07/2014	Dm 29/07/2014	Dx 30/07/2014	Dj 31/07/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						7			7
2	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					8			8
3		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				8			8
4			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			9			9
5				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		10			10
6					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	10			10
7					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	10			10
8						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							8			8

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Agost

Grups	Dv 01/08/2014	Ds 02/08/2014	Dg 03/08/2014	Dl 04/08/2014	Dm 05/08/2014	Dx 06/08/2014	Dj 07/08/2014	Dv 08/08/2014	Ds 09/08/2014	Dg 10/08/2014	Dl 11/08/2014	Dm 12/08/2014	Dx 13/08/2014	Dj 14/08/2014	Dv 15/08/2014	Ds 16/08/2014	Dg 17/08/2014	Dl 18/08/2014	Dm 19/08/2014	Dx 20/08/2014	Dj 21/08/2014	Dv 22/08/2014	Ds 23/08/2014	Dg 24/08/2014	Dl 25/08/2014	Dm 26/08/2014	Dx 27/08/2014	Dj 28/08/2014	Dv 29/08/2014	Ds 30/08/2014	Dg 31/08/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						10			10
2		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS					10			10
3		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS				10			10
4			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			9			9
5					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		8			8
6						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	8			8
7							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	8			8
8	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	9			9

Setembre

Grups	Dl 01/09/2014	Dm 02/09/2014	Dx 03/09/2014	Dj 04/09/2014	Dv 05/09/2014	Ds 06/09/2014	Dg 07/09/2014	Dl 08/09/2014	Dm 09/09/2014	Dx 10/09/2014	Dj 11/09/2014	Dv 12/09/2014	Ds 13/09/2014	Dg 14/09/2014	Dl 15/09/2014	Dm 16/09/2014	Dx 17/09/2014	Dj 18/09/2014	Dv 19/09/2014	Ds 20/09/2014	Dg 21/09/2014	Dl 22/09/2014	Dm 23/09/2014	Dx 24/09/2014	Dj 25/09/2014	Dv 26/09/2014	Ds 27/09/2014	Dg 28/09/2014	Dl 29/09/2014	Dm 30/09/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				8			8
2			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			8			8
3				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS		9			9
4					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	10			10
5						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	9			9
6						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							8			8
7	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS						8			8
8	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					8			8

Octubre

Grups	Dx 01/10/2014	Dj 02/10/2014	Dv 03/10/2014	Ds 04/10/2014	Dg 05/10/2014	Dl 06/10/2014	Dm 07/10/2014	Dx 08/10/2014	Dj 09/10/2014	Dv 10/10/2014	Ds 11/10/2014	Dg 12/10/2014	Dl 13/10/2014	Dm 14/10/2014	Dx 15/10/2014	Dj 16/10/2014	Dv 17/10/2014	Ds 18/10/2014	Dg 19/10/2014	Dl 20/10/2014	Dm 21/10/2014	Dx 22/10/2014	Dj 23/10/2014	Dv 24/10/2014	Ds 25/10/2014	Dg 26/10/2014	Dl 27/10/2014	Dm 28/10/2014	Dx 29/10/2014	Dj 30/10/2014	Dv 31/10/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			10			10
2				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		10			10
3					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	9			9
4							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	7			7
5	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS							7			7
6	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						8			8
7		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					9			9
8			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				10			10

Novembre

Grups	Ds 01/11/2014	Dg 02/11/2014	Dl 03/11/2014	Dm 04/11/2014	Dx 05/11/2014	Dj 06/11/2014	Dv 07/11/2014	Ds 08/11/2014	Dg 09/11/2014	Dl 10/11/2014	Dm 11/11/2014	Dx 12/11/2014	Dj 13/11/2014	Dv 14/11/2014	Ds 15/11/2014	Dg 16/11/2014	Dl 17/11/2014	Dm 18/11/2014	Dx 19/11/2014	Dj 20/11/2014	Dv 21/11/2014	Ds 22/11/2014	Dg 23/11/2014	Dl 24/11/2014	Dm 25/11/2014	Dx 26/11/2014	Dj 27/11/2014	Dv 28/11/2014	Ds 29/11/2014	Dg 30/11/2014	Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
1					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	8			8
2						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	8			8
3							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	8			8
4	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						9			9
5	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS					10			10
6	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS				10			10
7		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			9			9
8				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		8			8

Grups	Desembre																														
	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx
	01/12/2014	02/12/2014	03/12/2014	04/12/2014	05/12/2014	06/12/2014	07/12/2014	08/12/2014	09/12/2014	10/12/2014	11/12/2014	12/12/2014	13/12/2014	14/12/2014	15/12/2014	16/12/2014	17/12/2014	18/12/2014	19/12/2014	20/12/2014	21/12/2014	22/12/2014	23/12/2014	24/12/2014	25/12/2014	26/12/2014	27/12/2014	28/12/2014	29/12/2014	30/12/2014	31/12/2014
1						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS
2	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS						
3	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
4		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
5			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
6				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS		
7					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	
8						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS

Sum. DS	DA eliminats	DA Traslladat	Total DS
9			9
8			8
8			8
8			8
8			8
9			9
10			10
10			10

Para: Presidente del Comité de Empresa
Delegado Sindical SATI EMT-PALMA
Delegado Sindical USO EMT-PALMA
Delegado Sindical UGT EMT-PALMA
Delegado Sindical CCOO EMT-PALMA

De:
EMT Palma de Mallorca
Calle Josep Anselm Clave nº 5
07002 – Palma de Mallorca
Tel. 971 21 44 44 – Fax 971 29 51 30

Palma de Mallorca, 2 de diciembre de 2014

Muy Sres. Míos,
Adjuntamos al presente documento el Calendario laboral 2015, en el que se incluyen el cuadro de vacaciones general (el reflejado en el actual convenio colectivo para el año 2015) y el cuadro de descansos, así como la asignación a cada grupo de ellos, siguiendo las reglas establecidas en el Convenio colectivo vigente, con el fin de que sea publicado al colectivo de conductores a través del tablón de anuncios y del portal del empleado.

Así mismo informar que está a disposición de cada uno de los Empleados el calendario laboral mensual individualizado para el colectivo de conductor A. U. que puede ser consultado a través de los terminales informáticos habilitados al efecto del "Punt de informació", o a través de internet en el servicio de intranet de la Empresa.

QUADRE DESCANSOS 2015 CORREGIT PER
FESTIUS COINCIDENTS AMB DS (art. 16 c.c.)

Grups	Gener																														
	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds
	01/01/2015	02/01/2015	03/01/2015	04/01/2015	05/01/2015	06/01/2015	07/01/2015	08/01/2015	09/01/2015	10/01/2015	11/01/2015	12/01/2015	13/01/2015	14/01/2015	15/01/2015	16/01/2015	17/01/2015	18/01/2015	19/01/2015	20/01/2015	21/01/2015	22/01/2015	23/01/2015	24/01/2015	25/01/2015	26/01/2015	27/01/2015	28/01/2015	29/01/2015	30/01/2015	31/01/2015
1	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS
2	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
3		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				
4			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			
5			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
6				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
7						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
8							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Febrer

Grups	Dg 01/02/2015	Dl 02/02/2015	Dm 03/02/2015	Dx 04/02/2015	Dj 05/02/2015	Dv 06/02/2015	Ds 07/02/2015	Dg 08/02/2015	Dl 09/02/2015	Dm 10/02/2015	Dx 11/02/2015	Dj 12/02/2015	Dv 13/02/2015	Ds 14/02/2015	Dg 15/02/2015	Dl 16/02/2015	Dm 17/02/2015	Dx 18/02/2015	Dj 19/02/2015	Dv 20/02/2015	Ds 21/02/2015	Dg 22/02/2015	Dl 23/02/2015	Dm 24/02/2015	Dx 25/02/2015	Dj 26/02/2015	Dv 27/02/2015	Ds 28/02/2015
1	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
2	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
3			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
4				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
5					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS
6						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
7							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				
8	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			

Març

Grups	Dg 01/03/2015	Dl 02/03/2015	Dm 03/03/2015	Dx 04/03/2015	Dj 05/03/2015	Dv 06/03/2015	Ds 07/03/2015	Dg 08/03/2015	Dl 09/03/2015	Dm 10/03/2015	Dx 11/03/2015	Dj 12/03/2015	Dv 13/03/2015	Ds 14/03/2015	Dg 15/03/2015	Dl 16/03/2015	Dm 17/03/2015	Dx 18/03/2015	Dj 19/03/2015	Dv 20/03/2015	Ds 21/03/2015	Dg 22/03/2015	Dl 23/03/2015	Dm 24/03/2015	Dx 25/03/2015	Dj 26/03/2015	Dv 27/03/2015	Ds 28/03/2015	Dg 29/03/2015	Dl 30/03/2015	Dm 31/03/2015
1					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
2						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
3							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
4	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						
5	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
6	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
7			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
8				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		

Abril

Grups	Dx 01/04/2015	Dj 02/04/2015	Dv 03/04/2015	Ds 04/04/2015	Dg 05/04/2015	Dl 06/04/2015	Dm 07/04/2015	Dx 08/04/2015	Dj 09/04/2015	Dv 10/04/2015	Ds 11/04/2015	Dg 12/04/2015	Dl 13/04/2015	Dm 14/04/2015	Dx 15/04/2015	Dj 16/04/2015	Dv 17/04/2015	Ds 18/04/2015	Dg 19/04/2015	Dl 20/04/2015	Dm 21/04/2015	Dx 22/04/2015	Dj 23/04/2015	Dv 24/04/2015	Ds 25/04/2015	Dg 26/04/2015	Dl 27/04/2015	Dm 28/04/2015	Dx 29/04/2015	Dj 30/04/2015
1					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
2							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
3	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
4	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
5		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			
6			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
7				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	
8				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Maig

Grups	01/05/2015 Dv	02/05/2015 Ds	03/05/2015 Dg	04/05/2015 Dl	05/05/2015 Dm	06/05/2015 Dx	07/05/2015 Dj	08/05/2015 Dv	09/05/2015 Ds	10/05/2015 Dg	11/05/2015 Dl	12/05/2015 Dm	13/05/2015 Dx	14/05/2015 Dj	15/05/2015 Dv	16/05/2015 Ds	17/05/2015 Dg	18/05/2015 Dl	19/05/2015 Dm	20/05/2015 Dx	21/05/2015 Dj	22/05/2015 Dv	23/05/2015 Ds	24/05/2015 Dg	25/05/2015 Dl	26/05/2015 Dm	27/05/2015 Dx	28/05/2015 Dj	29/05/2015 Dv	30/05/2015 Ds	31/05/2015 Dg
1	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
2	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
3		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
4		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
5			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
6					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
7						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
8							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS

Juny

Grups	01/06/2015 Dl	02/06/2015 Dm	03/06/2015 Dx	04/06/2015 Dj	05/06/2015 Dv	06/06/2015 Ds	07/06/2015 Dg	08/06/2015 Dl	09/06/2015 Dm	10/06/2015 Dx	11/06/2015 Dj	12/06/2015 Dv	13/06/2015 Ds	14/06/2015 Dg	15/06/2015 Dl	16/06/2015 Dm	17/06/2015 Dx	18/06/2015 Dj	19/06/2015 Dv	20/06/2015 Ds	21/06/2015 Dg	22/06/2015 Dl	23/06/2015 Dm	24/06/2015 Dx	25/06/2015 Dj	26/06/2015 Dv	27/06/2015 Ds	28/06/2015 Dg	29/06/2015 Dl	30/06/2015 Dm
1	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
2		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
3			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
4				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
5					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
6						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
7						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						
8	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					

Juliol

Grups	01/07/2015 Dx	02/07/2015 Dj	03/07/2015 Dv	04/07/2015 Ds	05/07/2015 Dg	06/07/2015 Dl	07/07/2015 Dm	08/07/2015 Dx	09/07/2015 Dj	10/07/2015 Dv	11/07/2015 Ds	12/07/2015 Dg	13/07/2015 Dl	14/07/2015 Dm	15/07/2015 Dx	16/07/2015 Dj	17/07/2015 Dv	18/07/2015 Ds	19/07/2015 Dg	20/07/2015 Dl	21/07/2015 Dm	22/07/2015 Dx	23/07/2015 Dj	24/07/2015 Dv	25/07/2015 Ds	26/07/2015 Dg	27/07/2015 Dl	28/07/2015 Dm	29/07/2015 Dx	30/07/2015 Dj	31/07/2015 Dv
1			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS			
2				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS		
3				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS	
4					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
5							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
6	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
7	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
8		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS				

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Agost

Grups	Ds 01/08/2015	Dg 02/08/2015	Dl 03/08/2015	Dm 04/08/2015	Dx 05/08/2015	Dj 06/08/2015	Dv 07/08/2015	Ds 08/08/2015	Dg 09/08/2015	Dl 10/08/2015	Dm 11/08/2015	Dx 12/08/2015	Dj 13/08/2015	Dv 14/08/2015	Ds 15/08/2015	Dg 16/08/2015	Dl 17/08/2015	Dm 18/08/2015	Dx 19/08/2015	Dj 20/08/2015	Dv 21/08/2015	Ds 22/08/2015	Dg 23/08/2015	Dl 24/08/2015	Dm 25/08/2015	Dx 26/08/2015	Dj 27/08/2015	Dv 28/08/2015	Ds 29/08/2015	Dg 30/08/2015	Dl 31/08/2015
1				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
2					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
3						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS
4							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS
5	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						
6	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS					
7	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS				
8		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			

Setembre

Grups	Dm 01/09/2015	Dx 02/09/2015	Dj 03/09/2015	Dv 04/09/2015	Ds 05/09/2015	Dg 06/09/2015	Dl 07/09/2015	Dm 08/09/2015	Dx 09/09/2015	Dj 10/09/2015	Dv 11/09/2015	Ds 12/09/2015	Dg 13/09/2015	Dl 14/09/2015	Dm 15/09/2015	Dx 16/09/2015	Dj 17/09/2015	Dv 18/09/2015	Ds 19/09/2015	Dg 20/09/2015	Dl 21/09/2015	Dm 22/09/2015	Dx 23/09/2015	Dj 24/09/2015	Dv 25/09/2015	Ds 26/09/2015	Dg 27/09/2015	Dl 28/09/2015	Dm 29/09/2015	Dx 30/09/2015
1					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS
2					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS
3						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS						
4	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
5	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
6		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
7			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS		
8				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	

Octubre

Grups	Dj 01/10/2015	Dv 02/10/2015	Ds 03/10/2015	Dg 04/10/2015	Dl 05/10/2015	Dm 06/10/2015	Dx 07/10/2015	Dj 08/10/2015	Dv 09/10/2015	Ds 10/10/2015	Dg 11/10/2015	Dl 12/10/2015	Dm 13/10/2015	Dx 14/10/2015	Dj 15/10/2015	Dv 16/10/2015	Ds 17/10/2015	Dg 18/10/2015	Dl 19/10/2015	Dm 20/10/2015	Dx 21/10/2015	Dj 22/10/2015	Dv 23/10/2015	Ds 24/10/2015	Dg 25/10/2015	Dl 26/10/2015	Dm 27/10/2015	Dx 28/10/2015	Dj 29/10/2015	Dv 30/10/2015	Ds 31/10/2015
1							DS	DS							DS	DS						DS	DS								DS
2	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS
3	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
4		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				
5			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			
6			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
7				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
8						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Novembre

Grups	Dg 01/11/2015	Dl 02/11/2015	Dm 03/11/2015	Dx 04/11/2015	Dj 05/11/2015	Dv 06/11/2015	Ds 07/11/2015	Dg 08/11/2015	Dl 09/11/2015	Dm 10/11/2015	Dx 11/11/2015	Dj 12/11/2015	Dv 13/11/2015	Ds 14/11/2015	Dg 15/11/2015	Dl 16/11/2015	Dm 17/11/2015	Dx 18/11/2015	Dj 19/11/2015	Dv 20/11/2015	Ds 21/11/2015	Dg 22/11/2015	Dl 23/11/2015	Dm 24/11/2015	Dx 25/11/2015	Dj 26/11/2015	Dv 27/11/2015	Ds 28/11/2015	Dg 29/11/2015	Dl 30/11/2015
1	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS					
2	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS				
3	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
4			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
5				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
6					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS
7						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS
8							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						

Desembre

Grups	Dm 01/12/2015	Dx 02/12/2015	Dj 03/12/2015	Dv 04/12/2015	Ds 05/12/2015	Dg 06/12/2015	Dl 07/12/2015	Dm 08/12/2015	Dx 09/12/2015	Dj 10/12/2015	Dv 11/12/2015	Ds 12/12/2015	Dg 13/12/2015	Dl 14/12/2015	Dm 15/12/2015	Dx 16/12/2015	Dj 17/12/2015	Dv 18/12/2015	Ds 19/12/2015	Dg 20/12/2015	Dl 21/12/2015	Dm 22/12/2015	Dx 23/12/2015	Dj 24/12/2015	Dv 25/12/2015	Ds 26/12/2015	Dg 27/12/2015	Dl 28/12/2015	Dm 29/12/2015	Dx 30/12/2015	Dj 31/12/2015
1		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
2			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			
3				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
4					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	
5					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS
6						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
7	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
8	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					

ANEXO IV CUADRO DE DESCANSOS AÑO 2016 TEORICO

Este calendario se ajustará anualmente a 222 días de trabajo efectivo y con los criterios del Art 10, 15 y 16 del Convenio Colectivo

Gener

Grups	Dv 01/01/2016	Ds 02/01/2016	Dg 03/01/2016	Dl 04/01/2016	Dm 05/01/2016	Dx 06/01/2016	Dj 07/01/2016	Dv 08/01/2016	Ds 09/01/2016	Dg 10/01/2016	Dl 11/01/2016	Dm 12/01/2016	Dx 13/01/2016	Dj 14/01/2016	Dv 15/01/2016	Ds 16/01/2016	Dg 17/01/2016	Dl 18/01/2016	Dm 19/01/2016	Dx 20/01/2016	Dj 21/01/2016	Dv 22/01/2016	Ds 23/01/2016	Dg 24/01/2016	Dl 25/01/2016	Dm 26/01/2016	Dx 27/01/2016	Dj 28/01/2016	Dv 29/01/2016	Ds 30/01/2016	Dg 31/01/2016
1		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
2			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
3					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
4						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
5							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS
6	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
7	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
8		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				

Febrer

Grups	Dl 01/02/2016	Dm 02/02/2016	Dx 03/02/2016	Dj 04/02/2016	Dv 05/02/2016	Ds 06/02/2016	Dg 07/02/2016	Dl 08/02/2016	Dm 09/02/2016	Dx 10/02/2016	Dj 11/02/2016	Dv 12/02/2016	Ds 13/02/2016	Dg 14/02/2016	Dl 15/02/2016	Dm 16/02/2016	Dx 17/02/2016	Dj 18/02/2016	Dv 19/02/2016	Ds 20/02/2016	Dg 21/02/2016	Dl 22/02/2016	Dm 23/02/2016	Dx 24/02/2016	Dj 25/02/2016	Dv 26/02/2016	Ds 27/02/2016	Dg 28/02/2016	Dl 29/02/2016
1				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS
2					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS
3						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						
4						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS					
5	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS				
6	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
7		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
8			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	

Març

Grups	Dm 01/03/2016	Dx 02/03/2016	Dj 03/03/2016	Dv 04/03/2016	Ds 05/03/2016	Dg 06/03/2016	Dl 07/03/2016	Dm 08/03/2016	Dx 09/03/2016	Dj 10/03/2016	Dv 11/03/2016	Ds 12/03/2016	Dg 13/03/2016	Dl 14/03/2016	Dm 15/03/2016	Dx 16/03/2016	Dj 17/03/2016	Dv 18/03/2016	Ds 19/03/2016	Dg 20/03/2016	Dl 21/03/2016	Dm 22/03/2016	Dx 23/03/2016	Dj 24/03/2016	Dv 25/03/2016	Ds 26/03/2016	Dg 27/03/2016	Dl 28/03/2016	Dm 29/03/2016	Dx 30/03/2016	Dj 31/03/2016
1						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
2	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
3	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
4		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
5			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			
6				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
7					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	
8					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS

Abril

Grups	Dv 01/04/2016	Ds 02/04/2016	Dg 03/04/2016	Dl 04/04/2016	Dm 05/04/2016	Dx 06/04/2016	Dj 07/04/2016	Dv 08/04/2016	Ds 09/04/2016	Dg 10/04/2016	Dl 11/04/2016	Dm 12/04/2016	Dx 13/04/2016	Dj 14/04/2016	Dv 15/04/2016	Ds 16/04/2016	Dg 17/04/2016	Dl 18/04/2016	Dm 19/04/2016	Dx 20/04/2016	Dj 21/04/2016	Dv 22/04/2016	Ds 23/04/2016	Dg 24/04/2016	Dl 25/04/2016	Dm 26/04/2016	Dx 27/04/2016	Dj 28/04/2016	Dv 29/04/2016	Ds 30/04/2016
1	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
2	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				
3		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			
4		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
5			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
6					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
7						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
8							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Maig

Grups	Dg 01/05/2016	Dl 02/05/2016	Dm 03/05/2016	Dx 04/05/2016	Dj 05/05/2016	Dv 06/05/2016	Ds 07/05/2016	Dg 08/05/2016	Dl 09/05/2016	Dm 10/05/2016	Dx 11/05/2016	Dj 12/05/2016	Dv 13/05/2016	Ds 14/05/2016	Dg 15/05/2016	Dl 16/05/2016	Dm 17/05/2016	Dx 18/05/2016	Dj 19/05/2016	Dv 20/05/2016	Ds 21/05/2016	Dg 22/05/2016	Dl 23/05/2016	Dm 24/05/2016	Dx 25/05/2016	Dj 26/05/2016	Dv 27/05/2016	Ds 28/05/2016	Dg 29/05/2016	Dl 30/05/2016	Dm 31/05/2016
1	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
2			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
3				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
4					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
5						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
6							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
7	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						
8	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					

Juny

Grups	Dx 01/06/2016	Dj 02/06/2016	Dv 03/06/2016	Ds 04/06/2016	Dg 05/06/2016	Dl 06/06/2016	Dm 07/06/2016	Dx 08/06/2016	Dj 09/06/2016	Dv 10/06/2016	Ds 11/06/2016	Dg 12/06/2016	Dl 13/06/2016	Dm 14/06/2016	Dx 15/06/2016	Dj 16/06/2016	Dv 17/06/2016	Ds 18/06/2016	Dg 19/06/2016	Dl 20/06/2016	Dm 21/06/2016	Dx 22/06/2016	Dj 23/06/2016	Dv 24/06/2016	Ds 25/06/2016	Dg 26/06/2016	Dl 27/06/2016	Dm 28/06/2016	Dx 29/06/2016	Dj 30/06/2016
1			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
2				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	
3				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS
4					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
5							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
6	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
7	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
8		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			

Juliol

Grups	Dv 01/07/2016	Ds 02/07/2016	Dg 03/07/2016	Dl 04/07/2016	Dm 05/07/2016	Dx 06/07/2016	Dj 07/07/2016	Dv 08/07/2016	Ds 09/07/2016	Dg 10/07/2016	Dl 11/07/2016	Dm 12/07/2016	Dx 13/07/2016	Dj 14/07/2016	Dv 15/07/2016	Ds 16/07/2016	Dg 17/07/2016	Dl 18/07/2016	Dm 19/07/2016	Dx 20/07/2016	Dj 21/07/2016	Dv 22/07/2016	Ds 23/07/2016	Dg 24/07/2016	Dl 25/07/2016	Dm 26/07/2016	Dx 27/07/2016	Dj 28/07/2016	Dv 29/07/2016	Ds 30/07/2016	Dg 31/07/2016
1					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
2						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
3							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS
4	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
5	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
6		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
7		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
8			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Agost

Grups	Dl 01/08/2016	Dm 02/08/2016	Dx 03/08/2016	Dj 04/08/2016	Dv 05/08/2016	Ds 06/08/2016	Dg 07/08/2016	Dl 08/08/2016	Dm 09/08/2016	Dx 10/08/2016	Dj 11/08/2016	Dv 12/08/2016	Ds 13/08/2016	Dg 14/08/2016	Dl 15/08/2016	Dm 16/08/2016	Dx 17/08/2016	Dj 18/08/2016	Dv 19/08/2016	Ds 20/08/2016	Dg 21/08/2016	Dl 22/08/2016	Dm 23/08/2016	Dx 24/08/2016	Dj 25/08/2016	Dv 26/08/2016	Ds 27/08/2016	Dg 28/08/2016	Dl 29/08/2016	Dm 30/08/2016	Dx 31/08/2016
1						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS
2						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						DS
3	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
4	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
5		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
6			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
7				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
8					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS

Setembre

Grups	Dj 01/09/2016	Dv 02/09/2016	Ds 03/09/2016	Dg 04/09/2016	Dl 05/09/2016	Dm 06/09/2016	Dx 07/09/2016	Dj 08/09/2016	Dv 09/09/2016	Ds 10/09/2016	Dg 11/09/2016	Dl 12/09/2016	Dm 13/09/2016	Dx 14/09/2016	Dj 15/09/2016	Dv 16/09/2016	Ds 17/09/2016	Dg 18/09/2016	Dl 19/09/2016	Dm 20/09/2016	Dx 21/09/2016	Dj 22/09/2016	Dv 23/09/2016	Ds 24/09/2016	Dg 25/09/2016	Dl 26/09/2016	Dm 27/09/2016	Dx 28/09/2016	Dj 29/09/2016	Dv 30/09/2016
1							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
2	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
3	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS				
4		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS			
5			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS		
6			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS	
7				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
8						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS

Octubre

Grups	Ds 01/10/2016	Dg 02/10/2016	Dl 03/10/2016	Dm 04/10/2016	Dx 05/10/2016	Dj 06/10/2016	Dv 07/10/2016	Ds 08/10/2016	Dg 09/10/2016	Dl 10/10/2016	Dm 11/10/2016	Dx 12/10/2016	Dj 13/10/2016	Dv 14/10/2016	Ds 15/10/2016	Dg 16/10/2016	Dl 17/10/2016	Dm 18/10/2016	Dx 19/10/2016	Dj 20/10/2016	Dv 21/10/2016	Ds 22/10/2016	Dg 23/10/2016	Dl 24/10/2016	Dm 25/10/2016	Dx 26/10/2016	Dj 27/10/2016	Dv 28/10/2016	Ds 29/10/2016	Dg 30/10/2016	Dl 31/10/2016
1	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
2	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
3		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
4				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
5					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
6						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS
7							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS
8	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS						

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Novembre

Grups	Dm 01/11/2016	Dx 02/11/2016	Dj 03/11/2016	Dv 04/11/2016	Ds 05/11/2016	Dg 06/11/2016	Dl 07/11/2016	Dm 08/11/2016	Dx 09/11/2016	Dj 10/11/2016	Dv 11/11/2016	Ds 12/11/2016	Dg 13/11/2016	Dl 14/11/2016	Dm 15/11/2016	Dx 16/11/2016	Dj 17/11/2016	Dv 18/11/2016	Ds 19/11/2016	Dg 20/11/2016	Dl 21/11/2016	Dm 22/11/2016	Dx 23/11/2016	Dj 24/11/2016	Dv 25/11/2016	Ds 26/11/2016	Dg 27/11/2016	Dl 28/11/2016	Dm 29/11/2016	Dx 30/11/2016
1		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
2			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS		
3				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	
4					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS
5					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS
6						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS						
7	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
8	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				

Desembre

Grups	Dj 01/12/2016	Dv 02/12/2016	Ds 03/12/2016	Dg 04/12/2016	Dl 05/12/2016	Dm 06/12/2016	Dx 07/12/2016	Dj 08/12/2016	Dv 09/12/2016	Ds 10/12/2016	Dg 11/12/2016	Dl 12/12/2016	Dm 13/12/2016	Dx 14/12/2016	Dj 15/12/2016	Dv 16/12/2016	Ds 17/12/2016	Dg 18/12/2016	Dl 19/12/2016	Dm 20/12/2016	Dx 21/12/2016	Dj 22/12/2016	Dv 23/12/2016	Ds 24/12/2016	Dg 25/12/2016	Dl 26/12/2016	Dm 27/12/2016	Dx 28/12/2016	Dj 29/12/2016	Dv 30/12/2016	Ds 31/12/2016
1			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
2				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
3						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
4							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
5	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS
6	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
7		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				
8			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			

CUADRO DE DESCANSOS AÑO 2017 TEORICO

Este calendario se ajustará anualmente a 222 días de trabajo efectivo y con los criterios del Art 10, 15 y 16 del Convenio Colectivo

Gener

Grups	Dg 01/01/2017	Dl 02/01/2017	Dm 03/01/2017	Dx 04/01/2017	Dj 05/01/2017	Dv 06/01/2017	Ds 07/01/2017	Dg 08/01/2017	Dl 09/01/2017	Dm 10/01/2017	Dx 11/01/2017	Dj 12/01/2017	Dv 13/01/2017	Ds 14/01/2017	Dg 15/01/2017	Dl 16/01/2017	Dm 17/01/2017	Dx 18/01/2017	Dj 19/01/2017	Dv 20/01/2017	Ds 21/01/2017	Dg 22/01/2017	Dl 23/01/2017	Dm 24/01/2017	Dx 25/01/2017	Dj 26/01/2017	Dv 27/01/2017	Ds 28/01/2017	Dg 29/01/2017	Dl 30/01/2017	Dm 31/01/2017
1					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
2						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
3							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
4	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						
5	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
6	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
7			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
8				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		

Febrer

Grups	Dx 01/02/2017	Dj 02/02/2017	Dv 03/02/2017	Ds 04/02/2017	Dg 05/02/2017	Dl 06/02/2017	Dm 07/02/2017	Dx 08/02/2017	Dj 09/02/2017	Dv 10/02/2017	Ds 11/02/2017	Dg 12/02/2017	Dl 13/02/2017	Dm 14/02/2017	Dx 15/02/2017	Dj 16/02/2017	Dv 17/02/2017	Ds 18/02/2017	Dg 19/02/2017	Dl 20/02/2017	Dm 21/02/2017	Dx 22/02/2017	Dj 23/02/2017	Dv 24/02/2017	Ds 25/02/2017	Dg 26/02/2017	Dl 27/02/2017	Dm 28/02/2017
1					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
2							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
3	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
4	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
5		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
6			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
7				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
8				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						

Març

Grups	Dx 01/03/2017	Dj 02/03/2017	Dv 03/03/2017	Ds 04/03/2017	Dg 05/03/2017	Dl 06/03/2017	Dm 07/03/2017	Dx 08/03/2017	Dj 09/03/2017	Dv 10/03/2017	Ds 11/03/2017	Dg 12/03/2017	Dl 13/03/2017	Dm 14/03/2017	Dx 15/03/2017	Dj 16/03/2017	Dv 17/03/2017	Ds 18/03/2017	Dg 19/03/2017	Dl 20/03/2017	Dm 21/03/2017	Dx 22/03/2017	Dj 23/03/2017	Dv 24/03/2017	Ds 25/03/2017	Dg 26/03/2017	Dl 27/03/2017	Dm 28/03/2017	Dx 29/03/2017	Dj 30/03/2017	Dv 31/03/2017
1		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS				
2			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS			
3				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS								DS	DS	
4				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS								DS	DS
5					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
6							DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
7	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
8	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					

Abril

Grups	Ds 01/04/2017	Dg 02/04/2017	Dl 03/04/2017	Dm 04/04/2017	Dx 05/04/2017	Dj 06/04/2017	Dv 07/04/2017	Ds 08/04/2017	Dg 09/04/2017	Dl 10/04/2017	Dm 11/04/2017	Dx 12/04/2017	Dj 13/04/2017	Dv 14/04/2017	Ds 15/04/2017	Dg 16/04/2017	Dl 17/04/2017	Dm 18/04/2017	Dx 19/04/2017	Dj 20/04/2017	Dv 21/04/2017	Ds 22/04/2017	Dg 23/04/2017	Dl 24/04/2017	Dm 25/04/2017	Dx 26/04/2017	Dj 27/04/2017	Dv 28/04/2017	Ds 29/04/2017	Dg 30/04/2017
1		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
2				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
3					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
4						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS
5							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
6	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
7	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
8	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Maig

Grups	Dl 01/05/2017	Dm 02/05/2017	Dx 03/05/2017	Dj 04/05/2017	Dv 05/05/2017	Ds 06/05/2017	Dg 07/05/2017	Dl 08/05/2017	Dm 09/05/2017	Dx 10/05/2017	Dj 11/05/2017	Dv 12/05/2017	Ds 13/05/2017	Dg 14/05/2017	Dl 15/05/2017	Dm 16/05/2017	Dx 17/05/2017	Dj 18/05/2017	Dv 19/05/2017	Ds 20/05/2017	Dg 21/05/2017	Dl 22/05/2017	Dm 23/05/2017	Dx 24/05/2017	Dj 25/05/2017	Dv 26/05/2017	Ds 27/05/2017	Dg 28/05/2017	Dl 29/05/2017	Dm 30/05/2017	Dx 31/05/2017
1					DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	
2						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS
3						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS
4	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS						
5	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
6		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
7			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			
8				DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS		

Juny

Grups	Dj 01/06/2017	Dv 02/06/2017	Ds 03/06/2017	Dg 04/06/2017	Dl 05/06/2017	Dm 06/06/2017	Dx 07/06/2017	Dj 08/06/2017	Dv 09/06/2017	Ds 10/06/2017	Dg 11/06/2017	Dl 12/06/2017	Dm 13/06/2017	Dx 14/06/2017	Dj 15/06/2017	Dv 16/06/2017	Ds 17/06/2017	Dg 18/06/2017	Dl 19/06/2017	Dm 20/06/2017	Dx 21/06/2017	Dj 22/06/2017	Dv 23/06/2017	Ds 24/06/2017	Dg 25/06/2017	Dl 26/06/2017	Dm 27/06/2017	Dx 28/06/2017	Dj 29/06/2017	Dv 30/06/2017
1						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
2							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
3	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
4	DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS				
5		DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS			
6			DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS		
7			DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS	
8				DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS

Juliol

Grups	Ds 01/07/2017	Dg 02/07/2017	Dl 03/07/2017	Dm 04/07/2017	Dx 05/07/2017	Dj 06/07/2017	Dv 07/07/2017	Ds 08/07/2017	Dg 09/07/2017	Dl 10/07/2017	Dm 11/07/2017	Dx 12/07/2017	Dj 13/07/2017	Dv 14/07/2017	Ds 15/07/2017	Dg 16/07/2017	Dl 17/07/2017	Dm 18/07/2017	Dx 19/07/2017	Dj 20/07/2017	Dv 21/07/2017	Ds 22/07/2017	Dg 23/07/2017	Dl 24/07/2017	Dm 25/07/2017	Dx 26/07/2017	Dj 27/07/2017	Dv 28/07/2017	Ds 29/07/2017	Dg 30/07/2017	Dl 31/07/2017
1	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
2	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
3	DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
4		DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
5				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
6					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
7						DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS
8							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Agost

Grups	Dm 01/08/2017	Dx 02/08/2017	Dj 03/08/2017	Dv 04/08/2017	Ds 05/08/2017	Dg 06/08/2017	Dl 07/08/2017	Dm 08/08/2017	Dx 09/08/2017	Dj 10/08/2017	Dv 11/08/2017	Ds 12/08/2017	Dg 13/08/2017	Dl 14/08/2017	Dm 15/08/2017	Dx 16/08/2017	Dj 17/08/2017	Dv 18/08/2017	Ds 19/08/2017	Dg 20/08/2017	Dl 21/08/2017	Dm 22/08/2017	Dx 23/08/2017	Dj 24/08/2017	Dv 25/08/2017	Ds 26/08/2017	Dg 27/08/2017	Dl 28/08/2017	Dm 29/08/2017	Dx 30/08/2017	Dj 31/08/2017
1	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
2		DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
3			DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			
4				DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
5					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	
6					DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS
7						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
8	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS						

Setembre

Grups	Dv 01/09/2017	Ds 02/09/2017	Dg 03/09/2017	Dl 04/09/2017	Dm 05/09/2017	Dx 06/09/2017	Dj 07/09/2017	Dv 08/09/2017	Ds 09/09/2017	Dg 10/09/2017	Dl 11/09/2017	Dm 12/09/2017	Dx 13/09/2017	Dj 14/09/2017	Dv 15/09/2017	Ds 16/09/2017	Dg 17/09/2017	Dl 18/09/2017	Dm 19/09/2017	Dx 20/09/2017	Dj 21/09/2017	Dv 22/09/2017	Ds 23/09/2017	Dg 24/09/2017	Dl 25/09/2017	Dm 26/09/2017	Dx 27/09/2017	Dj 28/09/2017	Dv 29/09/2017	Ds 30/09/2017
1		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS			
2		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS		
3			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
4					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS
5						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
6							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS
7	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS					
8	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS				

Octubre

Grups	Dg 01/10/2017	Dl 02/10/2017	Dm 03/10/2017	Dx 04/10/2017	Dj 05/10/2017	Dv 06/10/2017	Ds 07/10/2017	Dg 08/10/2017	Dl 09/10/2017	Dm 10/10/2017	Dx 11/10/2017	Dj 12/10/2017	Dv 13/10/2017	Ds 14/10/2017	Dg 15/10/2017	Dl 16/10/2017	Dm 17/10/2017	Dx 18/10/2017	Dj 19/10/2017	Dv 20/10/2017	Ds 21/10/2017	Dg 22/10/2017	Dl 23/10/2017	Dm 24/10/2017	Dx 25/10/2017	Dj 26/10/2017	Dv 27/10/2017	Ds 28/10/2017	Dg 29/10/2017	Dl 30/10/2017	Dm 31/10/2017
1				DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
2					DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
3						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS
4							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS
5	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS						
6	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS					
7	DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
8			DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971

Novembre

Grups	Dx 01/11/2017	Dj 02/11/2017	Dv 03/11/2017	Ds 04/11/2017	Dg 05/11/2017	Dl 06/11/2017	Dm 07/11/2017	Dx 08/11/2017	Dj 09/11/2017	Dv 10/11/2017	Ds 11/11/2017	Dg 12/11/2017	Dl 13/11/2017	Dm 14/11/2017	Dx 15/11/2017	Dj 16/11/2017	Dv 17/11/2017	Ds 18/11/2017	Dg 19/11/2017	Dl 20/11/2017	Dm 21/11/2017	Dx 22/11/2017	Dj 23/11/2017	Dv 24/11/2017	Ds 25/11/2017	Dg 26/11/2017	Dl 27/11/2017	Dm 28/11/2017	Dx 29/11/2017	Dj 30/11/2017
1				DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS
2					DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
3							DS	DS							DS	DS							DS	DS						
4	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS					
5	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS				
6		DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS			
7			DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS		
8				DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS	

Desembre

Grups	Dv 01/12/2017	Ds 02/12/2017	Dg 03/12/2017	Dl 04/12/2017	Dm 05/12/2017	Dx 06/12/2017	Dj 07/12/2017	Dv 08/12/2017	Ds 09/12/2017	Dg 10/12/2017	Dl 11/12/2017	Dm 12/12/2017	Dx 13/12/2017	Dj 14/12/2017	Dv 15/12/2017	Ds 16/12/2017	Dg 17/12/2017	Dl 18/12/2017	Dm 19/12/2017	Dx 20/12/2017	Dj 21/12/2017	Dv 22/12/2017	Ds 23/12/2017	Dg 24/12/2017	Dl 25/12/2017	Dm 26/12/2017	Dx 27/12/2017	Dj 28/12/2017	Dv 29/12/2017	Ds 30/12/2017	Dg 31/12/2017
1							DS	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS
2	DS							DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS
3	DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS					
4		DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS				
5		DS	DS	DS						DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS			
6			DS	DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS		
7					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS	
8						DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS	DS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2016/48/946971